



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL

TEMA:

LA MOTIVACIÓN COMO GARANTÍA EN LAS DECISIONES ADMINISTRATIVAS Y LA PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA DE MUJERES EMBARAZADAS. ANÁLISIS DE SENTENCIA 2006-18-EP/24.

Trabajo de investigación previo a la obtención del título de Magister en Derecho Constitucional. Modalidad: Estudio de Caso

Autor(a): Abg. Bryan Fernando Galarza Barrionuevo

Tutor(a) Abg. David Gonzalo Villalva Fonseca Mg.

AMBATO-ECUADOR

2025

AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TÍTULACIÓN

Yo Abg. Bryan Fernando Galarza Barrionuevo, declaro ser autor del Trabajo de Investigación con el nombre “LA MOTIVACIÓN COMO GARANTÍA EN LAS DECISIONES ADMINISTRATIVAS Y LA PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA DE MUJERES EMBARAZADAS. ANÁLISIS DE SENTENCIA 2006-18-EP/24”, como requisito para optar al grado de magister en derecho: mención derecho constitucional y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los días del mes de Agosto de 2025 , firmo conforme:

Autor: Abg. Bryan Fernando Galarza Barrionuevo. Firma:

Número de Cédula: 1850276211. Dirección: Tungurahua, Pillaro, La Matriz, Barrio

San Luis. Correo Electrónico: bryanfgb2001@gmail.com

Teléfono: 0984501829

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “LA MOTIVACIÓN COMO GARANTÍA EN LAS DECISIONES ADMINISTRATIVAS Y LA PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA DE MUJERES EMBARAZADAS. ANÁLISIS DE SENTENCIA 2006-18-EP/24.” presentado por Abg. Bryan Fernando Galarza Barrionuevo, para optar por el Título de Magister en derecho con mención en derecho constitucional,

CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Ambato, 14 de Agosto del 2025

.....
Abg. David Gonzalo Villalva Fonseca Mg

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Magister en derecho con mención en derecho constitucional, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Ambato, 19 de agosto de 2025

.....
Abg. Bryan Fernando Galarza Barrionuevo

1850276211

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: LA MOTIVACIÓN COMO GARANTÍA EN LAS DECISIONES ADMINISTRATIVAS Y LA PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA DE MUJERES EMBARAZADAS. ANÁLISIS DE SENTENCIA 2006-18-EP/24. previo a la obtención del Título de Magister en derecho con mención en derecho constitucional, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Ambato, 19 de agosto de 2025

.....

BARRIONUEVO NUÑEZ JOSE LUIS PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

.....

CARDENAS PAREDES KARINA DAYANA VOCAL

.....

VILLALVA FONSECA DAVID GONZALO VOCAL

DEDICATORIA

A Dios primeramente por brindarme salud y sabiduría para lograr alcanzar mis objetivos.

A mi madre Silvia Barrionuevo, por haber confiado en mí, por formarme con valores y buenos sentimientos, pero sobre todo por apoyarme a cumplir este sueño hecho realidad.

A mi padre Fernando Galarza, por ser ejemplo de perseverancia y apoyo incondicional conmigo, demostrándome el camino para salir adelante.

A mi cuñada Lizeth y mi sobrina Katina, por jugar un papel fundamental en mi vida que me ha servido para lograr todo lo que me he propuesto.

A la Universidad Tecnológica Indoamérica y sus docentes, por los conocimientos y enseñanzas adquiridas y por permitirme dar un paso más en mi carrera profesional.

AGRADECIMIENTO

El Principal agradecimiento es a Dios por ser mi guía y fortaleza para seguir adelante siempre, a mis padres y mi familia por ser los pilares fundamentales en esta larga travesía y a todas las personas que de una u otra forma me apoyaron en la realización de este trabajo, este logro no es solo mío sino de todos ellos por ser parte de mi vida.

INDICE DE CONTENIDOS

AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TÍTULACIÓN	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	iv
APROBACIÓN TRIBUNAL	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN EJECUTIVO	1
Abstract	3
INTRODUCCIÓN	4
Tema de investigación.	4
Planteamiento del problema:	5
Objetivos	6
Objetivo central:	6
Objetivos secundarios:	6
Hipótesis	6
Justificación	7
Palabras claves y/o conceptos nucleares	8
Normativa jurídica	9
Descripción del caso objeto de estudio	10
Metodología a ser empleada	12
CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO	13
La Motivación en las Decisiones Administrativas: Fundamento Jurídico, Protección de Derechos Laborales y Garantía del Debido Proceso en Contextos de Vulnerabilidad.	13
Derechos específicos de las mujeres embarazadas bajo la legislación laboral ecuatoriana.	16
Protección laboral reforzada para mujeres embarazadas	17

Análisis de casos emblemáticos de falta de motivación y su efecto en la protección laboral de mujeres embarazadas.	19
Consecuencias jurídicas de la falta de motivación	22
Procedimientos judiciales para impugnar decisiones administrativas sin motivación adecuada.	25
Propuestas de mejora en las prácticas administrativas	28
<i>CAPÍTULO II</i>	32
GUÍA DE ESTUDIO DE CASO	32
Temática a ser abordada	32
Puntualizaciones metodológicas	33
Antecedentes del caso concreto	34
Decisiones de primera y segunda instancia	35
Procedimiento ante la Corte Constitucional del Ecuador	36
Problemas jurídicos planteados por la Corte Constitucional	37
Argumentos centrales de la Corte Constitucional en relación al derecho objeto de análisis	38
Medidas de reparación dispuestas por la Corte Constitucional.	40
Análisis crítico a la sentencia constitucional	43
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	50
BIBLIOGRAFÍA	52

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCION DE POSGRAGO
MAESTRIA EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO
CONSTITUCIONAL

TEMA: LA MOTIVACIÓN COMO GARANTÍA EN LAS DECISIONES ADMINISTRATIVAS Y LA PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA DE MUJERES EMBARAZADAS. ANÁLISIS DE SENTENCIA 2006-18-EP/24

AUTOR: Abg. Bryan Fernando Galarza Barrionuevo

TUTOR: Abg. David Gonzalo Villalva Fonseca Mg.

RESUMEN EJECUTIVO

La investigación analiza la falta de motivación en las decisiones administrativas como un problema que vulnera la protección laboral reforzada de las mujeres embarazadas, tomando como base la sentencia No. 2006-18-EP/24 de la Corte Constitucional del Ecuador. Este problema surge cuando las decisiones de las autoridades carecen de fundamentos claros y suficientes, afectando derechos fundamentales como el debido proceso, la igualdad y la estabilidad laboral, especialmente en contextos de vulnerabilidad. El objetivo central del estudio es evaluar cómo la ausencia de motivación en decisiones administrativas impacta los derechos laborales de las mujeres embarazadas, estableciendo la hipótesis de que dicha omisión las expone a discriminación, inseguridad laboral y violaciones a garantías constitucionales. La metodología empleada incluyó el análisis de normas nacionales e internacionales, una revisión jurisprudencial de la sentencia mencionada y el estudio crítico de doctrinas relacionadas con la motivación en decisiones administrativas. Los resultados revelaron que la falta de motivación en el caso analizado provocó la desvinculación injustificada de una trabajadora embarazada, dejando en evidencia un incumplimiento de los estándares de protección laboral reforzada. Se concluye que garantizar decisiones administrativas motivadas es indispensable para salvaguardar los derechos laborales y promover prácticas administrativas transparentes y justas. Además, se identificó la necesidad de implementar mecanismos más efectivos para asegurar el

cumplimiento de este principio, contribuyendo así a la protección de grupos vulnerables y al fortalecimiento de la justicia social en el ámbito laboral.

DESCRIPTORES: Decisiones Administrativas, Motivación, Mujeres Embarazadas, Protección Laboral

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

FACULTY OF JURISPRUDENCE AND POLITICAL SCIENCE

Master's Degree in Law with major in Constitutional Law

AUTHOR: GALARZA BARRIONUEVO BRYAN

TUTOR: MG. VILLALVA FONSECA DAVID

ABSTRACT

REASONING AS A GUARANTEE IN ADMINISTRATIVE DECISIONS AND THE ENHANCED LABOR PROTECTION FOR PREGNANT WOMEN. ANALYSIS OF SENTENCE 2006-18-EP/24

The research analyzes the lack of reasoning in administrative decisions as a problem that undermines the enhanced labor protection of pregnant women, based on sentence No. 2006-18-EP/24 of the Constitutional Court of Ecuador. This issue arises when authorities make decisions without clear and sufficient rationale, impacting fundamental rights such as due process, equality, and job security, particularly in situations of vulnerability. The research seeks to assess how a lack of motivation in administrative decisions affects the labor rights of pregnant women. It establishes the hypothesis that this omission leads to discrimination, job insecurity, and violations of constitutional guarantees. The methodology employed included the analysis of national and international standards, a jurisprudential review of the sentence, and a critical study of doctrines related to motivation in administrative decisions. The results revealed that the lack of motivation in the case analyzed led to the unjustified dismissal of a pregnant worker, highlighting a failure to comply with enhanced labor protection standards. It was concluded that ensuring well-reasoned administrative decisions is essential to safeguarding labor rights and promoting transparent and fair administrative practices. Moreover, the need for more effective mechanisms to ensure compliance with this principle was identified, thereby enhancing the protection of vulnerable groups and promoting social justice in the workplace.

KEYWORDS: Administrative decisions, labor protection, pregnant women, reasoning



INTRODUCCIÓN

Tema de investigación.

La omisión de fundamentación en los actos administrativos constituye una infracción relevante al orden jurídico, al comprometer tanto su validez formal como el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales. Esta deficiencia adquiere mayor gravedad cuando incide sobre personas en situación de especial protección, como las mujeres gestantes, quienes requieren garantías reforzadas para asegurar su estabilidad laboral y prevenir cualquier forma de discriminación. Esta protección se sustenta en diversas disposiciones constitucionales, como el artículo 11, numeral 2, que prohíbe cualquier tipo de trato desigual basado en condición de embarazo, y el artículo 66, numeral 2, que garantiza el derecho a la igualdad. (Asamblea Constituyente, 2008)

La exigencia de motivar las decisiones adoptadas por la administración no es un mero formalismo. El artículo 76, numeral 7, literal l), dispone que toda decisión debe estar debidamente fundada en normas jurídicas y en los hechos del caso, mientras que el artículo 82 reconoce que el principio de legalidad exige una debida exposición de las razones que sustentan el acto. La ausencia de esta fundamentación afecta el debido proceso y puede producir una situación de indefensión, particularmente cuando las medidas afectan la esfera laboral de mujeres embarazadas. (Asamblea Constituyente, 2008)

En la jurisprudencia, la sentencia No. 2006-18-EP/24 ofrece un ejemplo ilustrativo. La Corte identificó que la desvinculación de una servidora en estado de gestación careció de justificación suficiente, lo que conllevó a la declaración de nulidad del acto y a su reincorporación. La decisión judicial destacó que no motivar adecuadamente un acto que incide en derechos fundamentales configura una transgresión constitucional que exige reparación integral.

Instrumentos internacionales también respaldan esta obligación. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) establece, en su artículo 11, la obligación de los Estados de garantizar protección efectiva frente a cualquier trato injusto en el ámbito laboral por motivo de embarazo (Naciones Unidas, 1979). De igual forma, la jurisprudencia constitucional ha sostenido que no brindar fundamentos claros en la desvinculación de mujeres gestantes constituye una forma de violencia institucional.

Este estudio analiza las consecuencias jurídicas de la falta de motivación en actos administrativos, particularmente cuando afectan derechos laborales de trabajadoras embarazadas. Para ello, se revisarán normas internas, estándares internacionales, precedentes judiciales y doctrina especializada. Victoria Molina Torres sostiene que la motivación no solo legitima la actuación administrativa, sino que permite ejercer un control de legalidad y evita la arbitrariedad. (La garantía de motivación desde la línea jurisprudencial de la Corte Constitucional Ecuatoriana, 2023)

A pesar del reconocimiento normativo, subsisten deficiencias en la práctica. Las decisiones emitidas sin sustento adecuado reflejan fallas estructurales y reproducen situaciones de desigualdad que afectan de manera desproporcionada a las mujeres. Este análisis busca visibilizar esos vacíos e identificar mecanismos eficaces para prevenir y corregir tales vulneraciones.

Finalmente, se presentarán propuestas orientadas a mejorar la práctica administrativa mediante: capacitación especializada para funcionarios, implementación de mecanismos de control más exigentes, y fortalecimiento del rol judicial como garante del cumplimiento de los derechos laborales. Como sostiene Herrera (2020), la calidad institucional se mide también en la solidez argumentativa de las decisiones públicas, especialmente cuando se trata de proteger a quienes enfrentan condiciones de mayor vulnerabilidad.

Planteamiento del problema:

¿La falta de motivación de las decisiones administrativas vulnera la protección laboral reforzada de mujeres embarazadas?

En el caso de la sentencia 2006-18-EP/24, el problema jurídico central es la vulneración de los derechos laborales de una mujer embarazada debido a la falta de motivación adecuada en la decisión administrativa de su desvinculación. La Corte Constitucional tuvo que determinar si la decisión de despedir a una mujer embarazada con un nombramiento provisional, sin proporcionar una justificación detallada y fundamentada, infringía su derecho a la protección laboral reforzada. Este derecho busca garantizar que las mujeres en estado de embarazo no sean despedidas injustamente, asegurándoles estabilidad y seguridad durante una etapa crucial de su vida.

La falta de motivación en las decisiones administrativas es un tema crítico porque afecta el derecho al debido proceso de los empleados, particularmente aquellos en

situaciones vulnerables como las mujeres embarazadas. En este caso, la Corte Constitucional concluyó que el Instituto de Economía Popular y Solidaria (IEPS) no cumplió con su obligación de proporcionar una justificación adecuada para la desvinculación de la empleada embarazada, lo cual vulneró su derecho a una protección laboral reforzada. Esta decisión resalta la importancia de que todas las decisiones administrativas, especialmente las que involucran a grupos vulnerables, deben estar debidamente motivadas y fundamentadas para proteger sus derechos y garantizar un trato justo y equitativo.

Objetivos

Objetivo central:

Analizar la motivación como garantía en las decisiones administrativas y la protección laboral reforzada de mujeres embarazadas ante la posición de la sentencia 2006-18-EP/24.

Objetivos secundarios:

- Objetivo Secundario 1: Examinar los fundamentos jurídicos que respaldan la necesidad de una adecuada motivación en las decisiones administrativas.
- Objetivo Secundario 2: Evaluar cómo la falta de motivación en la decisión administrativa afectó la protección laboral de la mujer embarazada en el caso 2006-18-EP/24.
- Objetivo Secundario 3: Proponer recomendaciones para mejorar las prácticas administrativas y garantizar una protección efectiva de los derechos laborales de las mujeres embarazadas.

Hipótesis

La hipótesis central de este análisis es que la falta de motivación en las decisiones administrativas vulnera significativamente la protección laboral reforzada de las mujeres embarazadas. Se espera demostrar que, en el caso de la sentencia 2006-18-EP/24, la ausencia de una adecuada justificación en la terminación del nombramiento provisional de una servidora pública embarazada no solo contraviene principios

jurídicos fundamentales, sino que también expone a las mujeres embarazadas a una mayor vulnerabilidad laboral y discriminación. Esta situación pone en evidencia la necesidad de que las decisiones administrativas sean debidamente motivadas para garantizar la protección efectiva de los derechos laborales de las mujeres embarazadas.

Con el desarrollo de este trabajo de investigación, se pretende probar que la correcta motivación en las decisiones administrativas no solo es un mandato legal, sino una garantía esencial para la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas. Al analizar el caso específico de la sentencia 2006-18-EP/24, se espera resaltar la importancia de la motivación en la salvaguarda de los derechos laborales y proponer mejoras prácticas administrativas que aseguren una protección efectiva y no discriminatoria para este grupo vulnerable.

Justificación

Se presentan los principales elementos del macro, meso y micro contexto, referir los principales trabajos realizados en el contexto mundial, latinoamericano y ecuatoriano. Señalar las principales limitaciones en la teoría y en la práctica.

- **Social:** La investigación sobre la motivación en las decisiones administrativas y la protección laboral reforzada de mujeres embarazadas es de vital importancia a nivel social. Las mujeres embarazadas representan un grupo vulnerable que enfrenta múltiples desafíos en el ámbito laboral, y su protección adecuada no solo asegura sus derechos, sino que también promueve la igualdad de género y la justicia social. Al garantizar que las decisiones administrativas sean debidamente motivadas, se contribuye a prevenir la discriminación y a fomentar un entorno de trabajo justo y equitativo para todas las mujeres, independientemente de su estado de embarazo.
- **Académica:** Esta investigación aporta un análisis crítico y detallado sobre la importancia de la motivación en las decisiones administrativas y su impacto en la protección de derechos laborales. El estudio de la sentencia 2006-18-EP/24 permite a los académicos y estudiantes de derecho comprender mejor cómo se aplican y protegen los derechos laborales de las mujeres embarazadas en la práctica judicial. Además, este trabajo enriquece la literatura existente sobre derecho laboral y administrativo, proporcionando un caso de estudio concreto que puede ser utilizado en la enseñanza y el aprendizaje de estos temas.

- **Jurídica:** Desde el punto de vista jurídico, esta investigación es fundamental para el desarrollo de una jurisprudencia sólida y coherente que respalde la protección laboral de las mujeres embarazadas. Al examinar los fundamentos jurídicos y los precedentes relevantes, este estudio ofrece una base para argumentar la necesidad de decisiones administrativas motivadas, fortaleciendo así el marco legal que protege a las trabajadoras embarazadas. Además, las recomendaciones propuestas pueden influir en la mejora de las prácticas administrativas y judiciales, asegurando que los derechos laborales sean efectivamente protegidos y respetados, y que las mujeres embarazadas reciban un trato justo y equitativo en sus lugares de trabajo.

Palabras claves y/o conceptos nucleares

Palabra Clave	Definición
1. Motivación	Es el deber legal de las autoridades administrativas de explicar las razones y fundamentos detrás de sus decisiones, asegurando transparencia, justificación y legalidad en el ejercicio de su poder. (Fernando & Jair, 2024, pág. 17)
2. Derechos laborales	Son los derechos reconocidos a los trabajadores por la legislación nacional e internacional, que incluyen condiciones de trabajo justas, remuneración adecuada, seguridad laboral, sindicalización, entre otros aspectos. (Dimitri & Bonifaz Berrones, 2020, pág. 30)
3. Mujeres embarazadas	Se refiere a las mujeres que están gestando un hijo, desde el momento de la concepción hasta el parto, y también abarca el período de postparto y lactancia, donde tienen derechos específicos relacionados con su salud,

	trabajo y protección social. (José & Christian, 2021, pág. 29)
4. Protección constitucional	Es la salvaguarda que proporciona la Constitución de un país a los derechos fundamentales de los individuos y grupos, asegurando que no sean vulnerados por acciones del Estado o de terceros. (Rodrigo & Janeth, 2022, pág. 46)
5. Garantías jurisdiccionales	Son mecanismos legales y procedimientos judiciales establecidos para asegurar el cumplimiento de los derechos reconocidos por la Constitución y las leyes, permitiendo a los ciudadanos exigir justicia y protección ante los tribunales. (Maricela & Elizabeth, 2023, pág. 28)

Normativa jurídica

A nivel nacional, la Constitución vigente desde el 2008 consagra principios esenciales vinculados directamente con la protección de los derechos laborales; reconoce que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades, prohibiendo expresamente cualquier tipo de discriminación por razones de género o estado de embarazo (Constitución de la República del Ecuador, 2008. Art 11 núm. 2), por otro lado, se garantiza el acceso al trabajo en condiciones dignas, equitativas y justas, estableciendo como deber del Estado asegurar la estabilidad laboral en especial para quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad (Constitución de la República del Ecuador, 2008. Art 326); estas disposiciones no solo constituyen normas de aplicación directa, sino que actúan como fundamentos de interpretación frente a actos administrativos que puedan afectar de forma desproporcionada los derechos de trabajadoras embarazadas, exigiendo al funcionario público el deber ineludible de motivar adecuadamente sus decisiones,

pues de lo contrario se vulnera tanto el principio de legalidad como las garantías del debido proceso.

La motivación adecuada en las decisiones es indispensable para garantizar los derechos constitucionales, especialmente cuando se trata de proteger a personas en situación de vulnerabilidad. Según la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, los jueces deben fundamentar sus resoluciones con base en principios jurídicos y pronunciarse sobre los argumentos relevantes expuestos por las partes (Asamblea Nacional, 2009, art. 4 núm. 9). Además, dicha ley establece que las garantías jurisdiccionales tienen como fin la protección efectiva e inmediata de los derechos constitucionales y la reparación integral de los daños causados por su violación (Asamblea Nacional, 2009, art. 6). Estas disposiciones resultan clave para sustentar que la falta de motivación en un acto administrativo, como el despido de una mujer embarazada, vulnera derechos fundamentales y exige control judicial.

En el ámbito internacional, Ecuador ha ratificado la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) desde 1981, la cual establece que los Estados partes deben *“A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas”* Naciones Unidas, 1979, art. 11 núm. 2). Asimismo, la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) reconoce el derecho a la igualdad y a condiciones laborales justas, garantizando que *“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”* (Naciones Unidas. Art 23 núm.1) Estos instrumentos internacionales son esenciales para respaldar la obligación del Estado y de las entidades públicas y privadas de asegurar que las decisiones administrativas respeten la estabilidad laboral y protejan a las mujeres embarazadas, promoviendo un ambiente de igualdad y no discriminación.

Descripción del caso objeto de estudio

La Sentencia No. 2006-18-EP/24 de la Corte Constitucional analiza la acción extraordinaria de protección presentada por una trabajadora embarazada contra el

Instituto de Economía Popular y Solidaria (IEPS). En este caso, la institución decidió “*desvincular a la servidora pública con nombramiento provisional, bajo el argumento de la conclusión del concurso de méritos y oposición*” (CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR, pág. 5); sin embargo, esta medida careció de motivación clara y debidamente fundamentada, vulnerando derechos constitucionales. La trabajadora alegó que la decisión afectó su derecho a la protección laboral reforzada y el principio de debido proceso, al no habersele otorgado la oportunidad efectiva para ejercer su defensa. Por tanto, la Corte examinó si la actuación administrativa cumplía con los estándares constitucionales para garantizar los derechos de las trabajadoras embarazadas.

Desde el punto de vista jurídico, se destacó que toda decisión administrativa debe ser clara, precisa y sustentada en las normas aplicables, con el fin de asegurar que las personas comprendan las razones de las decisiones y puedan ejercer su derecho a la defensa; sin embargo, el IEPS omitió brindar una justificación suficiente, lo que generó indefensión. Este incumplimiento implica una infracción al deber institucional de actuar con responsabilidad y equidad.

Adicionalmente, la Corte recordó que el derecho a la protección laboral reforzada está protegido por la Constitución y el Convenio 183 de la OIT, que establece la obligación estatal de “*evitar la desvinculación arbitraria de mujeres durante el embarazo y la maternidad*” (C183 - Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183). Art 10). Sostuvo que la temporalidad del nombramiento provisional “*no anula el derecho a la estabilidad laboral reforzada*” (SENTENCIA 2006-18-EP/24, pág. 15) priorizando esta garantía sobre razones administrativas.

Finalmente, se concluyó que la decisión administrativa fue arbitraria, dado que no se valoraron los argumentos vinculados al estado de embarazo, vulnerando el derecho al debido proceso. Esta sentencia subraya la necesidad de que las instituciones públicas observen los principios de legalidad, transparencia y protección de derechos humanos, especialmente cuando se trata de grupos vulnerables, para asegurar resoluciones justas y respetuosas de la dignidad. (CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR, 2024)

Metodología a ser empleada

Las fuentes de información con las que cuento para desarrollar esta investigación, son de tipo bibliográfico las mismas que se encuentran en mi biblioteca particular, la biblioteca de la Universidad Tecnológica Indoamérica, y otras instituciones.

Método de análisis de casos: El estudio de la Sentencia No. 2006-18-EP/24 a través del método de análisis de casos permite abordar de forma estructurada la problemática jurídica derivada de la desvinculación de una servidora embarazada sin una motivación suficiente. El punto de partida es la identificación del hecho: el Instituto de Economía Popular y Solidaria (IEPS) cesó a una funcionaria provisional sin justificar debidamente su decisión. Desde una perspectiva constitucional, esta omisión transgrede el bloque de constitucionalidad al contravenir el principio de legalidad reforzada, que exige que toda actuación administrativa esté debidamente sustentada en normas claras y verificables. La falta de fundamentación también infringe el principio pro persona, que impone interpretar y aplicar las normas priorizando la protección de derechos, particularmente cuando se trata de personas en situación de vulnerabilidad, como las mujeres embarazadas. El análisis causa-efecto permite observar que esta omisión vulnera derechos como la estabilidad laboral reforzada y el debido proceso, y produce efectos negativos en la esfera económica, social y emocional de la persona afectada. La revisión normativa abarca disposiciones constitucionales, legales e internacionales que obligan a las autoridades a emitir decisiones debidamente motivadas, garantizando así el respeto a la dignidad humana y la igualdad ante la ley.

CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO

La Motivación en las Decisiones Administrativas: Fundamento Jurídico, Protección de Derechos Laborales y Garantía del Debido Proceso en Contextos de Vulnerabilidad.

La motivación en las decisiones administrativas constituye uno de los pilares esenciales del derecho público y administrativo, cuyo alcance va más allá de ser un simple requisito formal, para convertirse en una garantía sustantiva que salvaguarda principios constitucionales y derechos humanos fundamentales. Este principio exige que toda decisión emitida por una autoridad pública esté acompañada de una exposición clara, precisa y fundada sobre los hechos, las pruebas y las normas jurídicas aplicables, de modo que se garantice la legitimidad del acto administrativo, la transparencia en la gestión pública y la posibilidad real de control y revisión judicial (ASAMBLEA NACIONAL, 2009)

Desde una perspectiva constitucional, el artículo 76 numeral 7 literal l establece que *“la decisión de la autoridad competente deberá ser motivada. Se considerará que una decisión está motivada cuando se fundamente en la norma jurídica aplicable y en los hechos relevantes. La motivación contendrá la explicación clara de las razones que justifican la decisión”* (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Esta disposición busca asegurar que las actuaciones administrativas se ajusten estrictamente al principio de legalidad y se mantengan alejadas de arbitrariedades, garantizando a la vez el derecho de los administrados a conocer y cuestionar las razones de las decisiones que los afectan. La motivación, por ende, cumple una doble función: por un lado, legitima la actuación estatal; por otro, permite a los ciudadanos ejercer de manera efectiva sus derechos de defensa, impugnación y acceso a la justicia.

Este principio es particularmente crítico en situaciones que involucran derechos fundamentales, como la protección laboral reforzada de las mujeres embarazadas. En este contexto, la Corte Constitucional, a través de la Sentencia No. 2006-18-EP/24, ha reafirmado que la desvinculación de una trabajadora embarazada sin motivación adecuada constituye una violación flagrante a los derechos constitucionales, en especial a los principios de igualdad y no discriminación, así como a la estabilidad laboral

garantizada en el ordenamiento jurídico. La ausencia de justificación no solo transgrede los derechos de la persona afectada, sino que perpetúa condiciones de desigualdad estructural, minando la dignidad humana y el principio pro-persona, que impone la interpretación de las normas en favor de la protección máxima de los derechos humanos.

A nivel internacional, este principio encuentra respaldo en diversos tratados y convenciones que Ecuador ha ratificado. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en su artículo 14.1, garantiza el derecho a un proceso justo, que incluye la obligación de emitir decisiones fundadas en hechos y derecho (Naciones Unidas, 1966). De igual manera, la Convención Americana sobre Derechos Humanos consagra en su artículo 8 el derecho al debido proceso, que comprende la motivación adecuada de las resoluciones que afectan derechos (OEA, 1969).

En el ámbito laboral, tiene un impacto decisivo, pues protege a los trabajadores, quienes a menudo se encuentran en una posición de desventaja frente a empleadores o administraciones públicas. La ausencia de motivación clara en decisiones como el despido o la modificación de condiciones laborales puede derivar en vulneraciones graves a derechos tales como la estabilidad en el empleo, la igualdad de trato, la tutela judicial efectiva y el debido proceso (SENTENCIA 2006-18-EP/24, 2024). Cuando una autoridad no explica los fundamentos de su decisión, impide al trabajador comprender la medida adoptada y dificulta su defensa, lo que agrava la vulnerabilidad, especialmente en colectivos como mujeres embarazadas, personas con discapacidad o trabajadores informales. En esta línea, la Organización Internacional del Trabajo ha señalado que la motivación es un elemento clave para prevenir la arbitrariedad y garantizar la protección de los derechos laborales (OIT, 2000).

Más allá de ser una obligación legal, la motivación cumple una función pedagógica y preventiva para la administración pública. Al exigir que las decisiones estén fundamentadas en criterios objetivos y jurídicos, se obliga a los funcionarios a un análisis crítico y riguroso que reduce el riesgo de errores o arbitrariedades. Esta exigencia fortalece la profesionalización del servicio público y la rendición de cuentas, generando un entorno de mayor confianza entre la ciudadanía y las instituciones. Además, la motivación contribuye a mejorar la calidad de la gestión pública, pues facilita la auditoría, supervisión y fiscalización interna y externa, elementos indispensables para el fortalecimiento del Estado de derecho y la gobernabilidad democrática.

La Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (2009) se erige como el marco normativo fundamental que regula la motivación en las decisiones administrativas. El artículo 4 de esta ley establece que toda decisión o acto que restrinja derechos debe estar debidamente motivado, permitiendo así que los afectados puedan impugnar actos arbitrarios o injustos (ASAMBLEA NACIONAL Art. 4 núm.9) Esta regulación normativa es especialmente relevante en el ámbito laboral y en situaciones que involucran grupos vulnerables, como las mujeres embarazadas, quienes gozan de una protección reforzada que requiere mayor escrutinio y justificación por parte de la administración.

La importancia se extiende también a la esfera judicial, donde la ausencia de fundamentación adecuada dificulta el control de legalidad de los actos administrativos. Patricio Fajardo menciona que *“Sin motivación, el juez no puede realizar un análisis riguroso de la proporcionalidad, razonabilidad o legalidad del acto, lo que afecta el derecho a la tutela judicial efectiva y obliga a los órganos jurisdiccionales a asumir procesos contenciosos que podrían evitarse mediante una adecuada actuación administrativa”* (La garantía de motivación desde la línea jurisprudencial de la Corte Constitucional Ecuatoriana, 2023, pág. 11). Este aspecto evidencia que la motivación no es solo un derecho del administrado, sino un elemento que contribuye a la eficiencia y efectividad del sistema judicial y administrativo.

Es importante señalar que la falta de motivación en las decisiones administrativas no responde únicamente a deficiencias técnicas o formales, sino que también refleja una cultura institucional deficiente que privilegia la discrecionalidad y la arbitrariedad sobre la argumentación jurídica y el respeto a los derechos. En este sentido, el fortalecimiento del principio de motivación implica no solo reformas legales y normativas, sino también un cambio cultural en la administración pública, que valore la transparencia, la rendición de cuentas y el respeto a los derechos humanos como elementos esenciales para la legitimidad y eficacia del poder estatal.

Para lograr este objetivo, es indispensable promover la capacitación constante de los funcionarios públicos en materia de elaboración de resoluciones motivadas, así como la implementación de protocolos claros para la redacción de actos administrativos. Asimismo, el autor Sebastián Espinoza nos manifiesta que *“el uso de tecnologías que permitan el seguimiento, archivo y control de las decisiones puede facilitar la transparencia y mejorar la rendición de cuentas”* (Las garantías constitucionales y el

derecho a la motivación en los actos administrativo, 2019, pág. 33). Finalmente, un control judicial robusto y accesible es indispensable para garantizar que la motivación se convierta en una práctica efectiva y no solo en un formalismo jurídico.

En las decisiones administrativas es una herramienta indispensable para garantizar la protección de los derechos fundamentales, en particular de los trabajadores en situación de vulnerabilidad, como las mujeres embarazadas. Es un requisito que fortalece la legalidad, la transparencia, la eficiencia administrativa y el acceso a la justicia, consolidando un Estado democrático y constitucional de derechos. Sin motivación, las decisiones públicas pierden legitimidad, la confianza ciudadana se erosiona y los derechos individuales quedan expuestos a arbitrariedades y discriminaciones. Por tanto, promover y consolidar la motivación debe ser una prioridad en la gestión pública, no solo como cumplimiento normativo, sino como un compromiso ético y jurídico con la justicia y la dignidad humana.

Derechos específicos de las mujeres embarazadas bajo la legislación laboral ecuatoriana.

La legislación laboral protege derechos específicos para mujeres embarazadas con el propósito de asegurar su estabilidad, igualdad y dignidad en el trabajo. Estos derechos se basan en principios constitucionales, normas legales y compromisos internacionales orientados a eliminar la discriminación por embarazo. Así, se implementan medidas para evitar despidos arbitrarios y garantizar condiciones laborales que respondan a las necesidades particulares durante el embarazo, parto y maternidad.

Un derecho fundamental es el fuero de maternidad, establecido en el Código de Trabajo, que establece que está prohibido “*despedir a la trabajadora embarazada sin autorización previa de la autoridad laboral, otorgada solo cuando exista causa justa comprobada*” (Asamblea Nacional, 2005, art. 153). Esta protección cubre el período desde el embarazo hasta un año posterior al parto, y ante su incumplimiento, el despido es nulo y se debe reincorporar a la trabajadora con el pago de salarios adeudados y una indemnización.

Cuando se producen vulneraciones como despidos injustificados o discriminación, la normativa habilita mecanismos legales como acciones administrativas ante el Ministerio de Trabajo, procesos judiciales y, en casos constitucionales, acciones de protección. La jurisprudencia ha reafirmado que vulnerar estos derechos constituye discriminación prohibida por el artículo 11 de la Constitución.

Protección laboral reforzada para mujeres embarazadas

La protección laboral reforzada para mujeres embarazadas constituye un pilar esencial en los sistemas jurídicos modernos, especialmente en aquellos que buscan garantizar la igualdad sustantiva y la no discriminación en el ámbito laboral. Este tipo de protección se fundamenta en principios constitucionales, normativas legales y compromisos internacionales que reconocen la especial vulnerabilidad de las mujeres en estado de gestación frente a prácticas arbitrarias, despidos injustificados y condiciones laborales desfavorables.

Este marco jurídico responde a la necesidad de equilibrar las desigualdades estructurales que afectan a las mujeres embarazadas, quienes a menudo enfrentan barreras significativas para acceder a un entorno laboral que respete su condición y les permita ejercer plenamente sus derechos. El artículo 331 de la Constitución reconoce la importancia de garantizar el trabajo de las mujeres bajo condiciones de equidad y justicia, mientras que el artículo 332 prohíbe el despido por razones de embarazo o maternidad, estableciendo medidas claras para sancionar cualquier práctica que vulnere estos derechos. (Asamblea Constituyente, 2008)

A nivel internacional, el Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo establece la obligación estatal de garantizar “*condiciones laborales seguras y protección especial para las trabajadoras embarazadas*” (OIT, 2000, art. 4), mientras que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) insta a eliminar la discriminación laboral por razones de género y maternidad (ONU, 1979, art. 11). Sin embargo, en el sector informal, la falta de control y las barreras culturales dificultan la aplicación efectiva de estas normas, lo que evidencia la necesidad de capacitación para empleadores, funcionarios y trabajadoras, los derechos laborales específicos para mujeres embarazadas constituyen un avance fundamental para proteger a este grupo vulnerable. Sin embargo, su cumplimiento pleno depende del compromiso conjunto del Estado, empleadores y sociedad civil, para fomentar ambientes laborales justos, inclusivos y respetuosos de los principios de igualdad y dignidad.

No obstante, a pesar de este robusto marco normativo, las mujeres embarazadas en enfrentan desafíos importantes en la práctica. Los despidos disfrazados o las modificaciones unilaterales de las condiciones laborales siguen siendo problemas recurrentes, especialmente en contextos donde las relaciones

laborales son más informales. Muchas mujeres, por temor a represalias o por desconocimiento de sus derechos, no denuncian estas prácticas, lo que perpetúa un ciclo de vulnerabilidad y exclusión. En otros casos, la debilidad institucional de las autoridades laborales limita la capacidad de garantizar una protección efectiva, dejando a las trabajadoras en situaciones de indefensión.

Un caso emblemático que ilustra estas problemáticas es la sentencia No. 2006-18-EP/24 de la Corte Constitucional, en la que se reconoció la vulneración de derechos fundamentales de una trabajadora embarazada despedida sin una justificación adecuada. Este fallo subrayó la importancia de garantizar decisiones administrativas debidamente motivadas y respetuosas del debido proceso, estableciendo un precedente clave para fortalecer la protección laboral de las mujeres en estado de gestación. La jurisprudencia ha desempeñado un papel esencial al reafirmar los principios de igualdad y no discriminación, pero también pone en evidencia la necesidad de adoptar medidas preventivas que eviten la ocurrencia de violaciones a estos derechos. (CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR, 2024, pág. 1)

Desde una perspectiva práctica, la protección laboral reforzada debe ir más allá del cumplimiento formal de las normativas. Es indispensable implementar programas de capacitación dirigidos tanto a empleadores como a funcionarios públicos, para sensibilizar sobre la importancia de respetar los derechos laborales de las mujeres embarazadas y fomentar una cultura organizacional inclusiva. Asimismo, resulta crucial promover mecanismos de denuncia accesibles y efectivos que permitan a las trabajadoras reportar cualquier irregularidad sin temor a represalias. Estas medidas deben ser complementadas con inspecciones laborales más rigurosas y con la imposición de sanciones ejemplares a empleadores que vulneren los derechos de las trabajadoras en estado de gestación.

Otro desafío importante radica en el ámbito sociocultural, donde persisten estereotipos y prejuicios que consideran a la maternidad como un obstáculo para el desempeño laboral. La autora Lucia Valverde menciona “*Estas percepciones limitan las oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres y refuerzan las desigualdades de género en el mercado laboral.*” (La estabilidad laboral reforzada en Ecuador, una garantía para las víctimas de riesgos del trabajo, 2021, pág. 16) Para contrarrestar estos prejuicios, es necesario promover campañas de concienciación que

destaquen el valor del trabajo de las mujeres embarazadas y el aporte que representan para la sociedad y la economía. Además, se debe fomentar un cambio en las dinámicas laborales que permita equilibrar las responsabilidades familiares y profesionales, garantizando condiciones de trabajo flexibles y adaptadas a las necesidades de las trabajadoras en estado de gestación.

La protección laboral reforzada para mujeres embarazadas es un componente esencial para garantizar la justicia social y la equidad en el ámbito laboral. A pesar de los avances normativos, persisten retos significativos que requieren una acción conjunta del Estado, los empleadores y la sociedad civil. Solo a través de un enfoque integral que combine medidas legales, institucionales y culturales será posible superar las barreras que enfrentan las mujeres embarazadas en el ámbito laboral, promoviendo así un entorno más justo, inclusivo y respetuoso de los derechos humanos. Este esfuerzo no solo beneficia a las trabajadoras, sino que también fortalece el tejido social y contribuye al desarrollo sostenible del país.

Análisis de casos emblemáticos de falta de motivación y su efecto en la protección laboral de mujeres embarazadas.

El análisis de casos emblemático en los que se ha omitido el requisito de motivación permite identificar importantes deficiencias estructurales que aún persisten en instituciones tanto públicas como privadas. Estos casos evidencian no solo el incumplimiento de una exigencia formal esencial, sino también la precariedad que enfrentan ciertos grupos en situación de vulnerabilidad, entre ellos, las mujeres embarazadas. Tal como lo establece el artículo 76 numeral 7 literal l de la Constitución de la República del Ecuador (2008), toda decisión de autoridad pública debe estar debidamente motivada, de lo contrario, carece de validez jurídica. Este principio ha sido reafirmado por la Corte Constitucional, que ha señalado que la motivación es una garantía indispensable para la protección del debido proceso y para evitar arbitrariedades (Farfán, 2021). En el ámbito laboral, esta obligación se vuelve aún más relevante cuando se trata de trabajadoras embarazadas, pues la normativa nacional reconoce un régimen de estabilidad, destinado a impedir cualquier acto de discriminación directa o indirecta (Ley Orgánica del Servicio Público, 2016, art. 81). Por tanto, la omisión de una motivación clara y suficiente en decisiones que afectan a estas mujeres constituye una vulneración no solo de sus derechos individuales, sino también de principios constitucionales y garantías fundamentales del Estado social de

derechos. En palabras de la norma suprema: “*El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico*” (Constitución de la República del Ecuador, 2008. Art 1)

En contextos de especial vulnerabilidad, como el embarazo, esta deficiencia institucional adquiere un carácter aún más grave. Las trabajadoras afectadas no solo se enfrentan a la pérdida de su empleo sin explicación suficiente, sino que quedan en una situación de incertidumbre jurídica y desprotección socioeconómica en un momento clave de su vida. (La mujer embarazada y sus derechos laborales en Ecuador., 2020, pág. 5)

Uno de los casos más emblemáticos que evidencia las consecuencias de la falta de motivación en una decisión administrativa que afectó directamente a una mujer embarazada es el analizado por la Corte Constitucional en la Sentencia No. 2006-18-EP/24 (2024). Se trató de una trabajadora con nombramiento provisional que fue desvinculada sin justificación clara mientras se encontraba en estado de gestación. La Corte advirtió que la administración no explicó por qué, pese a conocer el embarazo, se resolvió la terminación de su vínculo laboral sin una evaluación individualizada de su situación. Al respecto, el tribunal señaló expresamente: “*la falta de motivación del acto administrativo que puso fin a la relación laboral constituyó una vulneración directa al derecho a la estabilidad reforzada de la accionante*” (CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR, 2024, pág. 40).

Asimismo, el alto tribunal destacó que, cuando se trata de mujeres embarazadas, “*la motivación de un acto administrativo que tiene como efecto el cese de la relación laboral no puede ser genérica, sino que debe contener un análisis específico sobre la situación de embarazo*” (CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR, 2024, pág. 38) Esta omisión, sostuvo la Corte, contravino el principio de interdicción de la arbitrariedad y despojó a la trabajadora de la posibilidad de ejercer una defensa efectiva, violando el derecho al debido proceso.

Este tipo de decisiones también reflejan un problema estructural más amplio: la fragilidad de la protección legal a las trabajadoras embarazadas frente a actos administrativos no motivados. Como lo afirma la misma sentencia: “*la desvinculación laboral sin motivación, en el caso de mujeres embarazadas, pone en riesgo no solo*

sus derechos individuales, sino también los derechos del nasciturus y de su núcleo familiar” (Corte Constitucional del Ecuador, 2024, p. 41).

No garantizar esta motivación deja un margen peligroso para la elusión de las garantías legales, perpetuando escenarios de vulnerabilidad y discriminación. Por tanto, resulta evidente la apreciación del autor Oswaldo Padilla *“el incumplimiento del deber de motivación en los actos administrativos que afectan derechos fundamentales debe considerarse una forma de violencia estructural contra las mujeres trabajadoras”* (Terminación de la relación laboral: la figura jurídica del Visto Bueno y su impugnación en Ecuador, 2020, pág. 22)

Además, la omisión de la motivación en decisiones laborales que afectan a mujeres embarazadas tiene un impacto que va más allá de la afectación inmediata del derecho laboral, la falta de justificación adecuada en una decisión administrativa puede acarrear consecuencias psicológicas y emocionales graves para las trabajadoras afectadas, el despido injustificado de una mujer embarazada, sin una motivación explícita, no solo genera inseguridad económica, sino que también aumenta los niveles de estrés, ansiedad e incertidumbre, lo cual puede repercutir directamente en la salud de la trabajadora y de su bebé. Este tipo de consecuencias subraya la importancia de que las autoridades laborales y administrativas asuman un enfoque integral y humanitario al tratar con casos de vulnerabilidad, garantizando no solo la protección de los derechos legales, sino también el bienestar físico y emocional de las trabajadoras.

Otro aspecto importante que emerge de este tipo de análisis es la necesidad de establecer mecanismos de control más robustos que permitan a las trabajadoras impugnar decisiones que no estén debidamente motivadas. Si bien la legislación ofrece un marco adecuado de protección para las trabajadoras embarazadas, la implementación efectiva de estas leyes sigue siendo un desafío. Los tribunales, como la Corte Constitucional, juegan un papel clave en la protección de los derechos laborales, pero también es esencial que los mecanismos administrativos, como las entidades de control y supervisión laboral, fortalezcan sus procesos internos para asegurar que las decisiones tomadas por los empleadores y las autoridades públicas no solo sean legales, sino también transparentes y motivadas. Esto permitirá que las trabajadoras embarazadas, al igual que cualquier otro trabajador, puedan acceder a un

sistema judicial que no esté sesgado por arbitrariedades y que les permita defender sus derechos de manera efectiva.

El estudio de estos casos también nos lleva a reflexionar sobre la importancia de la capacitación continua de los funcionarios públicos, los empleadores y los trabajadores en relación con sus derechos y deberes laborales. La falta de motivación en las decisiones administrativas puede ser producto de un desconocimiento de las normativas y principios que rigen la protección laboral de las mujeres embarazadas. Por ello, es fundamental que tanto las autoridades públicas como las empresas y los trabajadores reciban formación periódica sobre la legislación laboral, especialmente en lo que respecta a la protección de los derechos de las mujeres embarazadas. Solo a través de la sensibilización y la capacitación se podrá evitar que se repitan casos de despidos injustificados o decisiones arbitrarias que afecten los derechos de las trabajadoras.

Los casos emblemáticos de falta de motivación en las decisiones administrativas nos permiten entender que la ausencia de justificación adecuada no solo vulnera los derechos laborales de las mujeres embarazadas, sino que también contribuye a la perpetuación de un sistema de impunidad y discriminación en el ámbito laboral. La motivación es una herramienta esencial para garantizar la transparencia, la justicia y la equidad en las decisiones administrativas, y su falta debe ser considerada una violación grave de los derechos fundamentales de los trabajadores. Para proteger de manera efectiva los derechos laborales de las mujeres embarazadas, es necesario no solo que se asegure la motivación de todas las decisiones laborales, sino también que se fortalezcan los mecanismos de control y se fomente la capacitación continua de los involucrados en el proceso. Solo de esta manera se podrá garantizar que las trabajadoras embarazadas no solo sean protegidas por la ley, sino también por un sistema laboral justo y humano.

Consecuencias jurídicas de la falta de motivación

La falta de motivación en las decisiones administrativas es un vicio grave dentro del marco jurídico, ya que se trata de una irregularidad que trasciende una mera omisión formal, pues afecta directamente la validez del acto y vulnera garantías fundamentales, esta ilegalidad no solo compromete la legitimidad de los actos administrativos, sino que socava principios esenciales del Estado constitucional de derechos, como el derecho al debido proceso, la tutela judicial efectiva y el acceso a

la justicia. En un sistema democrático, los actos de la administración pública deben ser transparentes, coherentes y debidamente fundamentados, de modo que el ciudadano comprenda las razones que los justifican, cuando esto se omite, las decisiones de la autoridad quedan al margen del control social, judicial y administrativo, lo que genera inseguridad jurídica y una percepción de arbitrariedad. Como ha reconocido el propio constituyente, “la decisión de la autoridad competente deberá ser motivada” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 76 numeral 7 literal 1), ya que sin motivación no es posible ejercer una defensa adecuada ni impugnar la legalidad del acto.

Una de las primeras consecuencias jurídicas de la falta de motivación es la nulidad del acto administrativo, la Corte Constitucional ha reiterado en su jurisprudencia que la ausencia de una justificación clara y suficiente en la emisión de actos por parte de la administración pública constituye una violación al derecho al debido proceso, lo que acarrea su invalidez. Esta nulidad tiene como objetivo restablecer el orden legal y permitir que la autoridad emita una nueva decisión conforme a la normativa vigente, esta vez debidamente motivada. En la sentencia No. 2006-18-EP/24, fue enfático al señalar que “la motivación insuficiente o inexistente no puede considerarse como un simple defecto formal, ya que afecta directamente el contenido del derecho al debido proceso y puede conllevar a la nulidad del acto administrativo” (CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR, 2024, pág. 20). Esta garantía no solo impide que la autoridad actúe de manera arbitraria o discriminatoria, sino que también asegura que los ciudadanos puedan ejercer sus derechos en igualdad de condiciones, accediendo a mecanismos efectivos de defensa. En este contexto, la falta de motivación obliga a las instituciones a subsanar el defecto, lo que implica muchas veces la repetición del procedimiento administrativo y genera una dilación innecesaria en la resolución del caso.

En el contexto de la protección de derechos laborales, la falta de motivación en las decisiones administrativas reviste una importancia aún mayor puesto que los derechos laborales son, por su naturaleza, derechos fundamentales que deben ser respetados y protegidos por las autoridades en todo momento. En situaciones como el despido de trabajadores, especialmente aquellos en condiciones de vulnerabilidad, como las mujeres embarazadas. En cuanto a la responsabilidad de la autoridad administrativa, la falta de motivación también puede derivar en consecuencias

jurídicas adicionales, más allá de la nulidad del acto. Cuando una autoridad actúa sin fundamentar sus decisiones, y especialmente cuando esas decisiones afectan negativamente a los derechos de los ciudadanos, puede incurrir en responsabilidad por el daño causado.

Si la falta de motivación resulta en un perjuicio directo a los derechos de una persona, como en el caso de un despido injustificado o una vulneración a los derechos fundamentales, la autoridad responsable puede ser sujeta a medidas disciplinarias o incluso sanciones, según lo estipulado por la normativa interna. En situaciones más graves, esta omisión puede dar lugar a procesos judiciales en los que se exija la reparación del daño causado. En este sentido, no solo cumple una función de transparencia y control, sino que también constituye un elemento de protección frente a posibles abusos de poder, otorgando una vía de responsabilidad para aquellos que no actúan conforme a la ley.

Además de las consecuencias mencionadas, afecta la igualdad ante la ley, otro principio fundamental consagrado en la Constitución, dado que ese principio es una herramienta que permite garantizar que todas las decisiones se tomen con base en criterios objetivos y transparentes. Sin ella, es posible que se incurran en decisiones discriminatorias, especialmente cuando afectan a grupos vulnerables. Por ejemplo, las mujeres embarazadas, quienes tienen derecho a una protección laboral reforzada, corren el riesgo de ser discriminadas si no se proporciona una justificación clara para las decisiones que les afectan. La falta de motivación puede dar lugar a situaciones donde se les despidan o se les cambien sus condiciones laborales sin que exista una razón objetiva, lo que puede constituir una violación directa a sus derechos constitucionales. Así, la motivación se presenta como un instrumento clave para garantizar que todas las personas reciban un trato igualitario y que no se vean sometidas a decisiones arbitrarias.

Una de las consecuencias más críticas de la falta de motivación es la imposibilidad de recurrir adecuadamente a los tribunales o instancias de control. Como lo menciona el autor Rodrigo Batallas *“Cuando los actos administrativos carecen de motivación, se dificulta el ejercicio pleno del derecho de defensa de los administrados, ya que no tienen acceso a las razones que justifican la decisión tomada por la administración.”* (El derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de gestación en el sector público, análisis de la sentencia 593-15-EP/21 de

la Corte Constitucional del Ecuador, 2022, pág. 31), entonces este déficit en la justificación no solo limita las posibilidades de impugnación de los actos administrativos, sino que también puede generar un efecto desincentivador en los ciudadanos, quienes se ven desalentados a buscar la justicia cuando sienten que el sistema no es transparente ni accesible.

Procedimientos judiciales para impugnar decisiones administrativas sin motivación adecuada.

Los procedimientos judiciales para impugnar decisiones administrativas carentes de motivación adecuada cumplen una función esencial en la garantía del debido proceso y la protección de los derechos fundamentales. La Constitución establece que “las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas” y que “en todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso” (Asamblea Constituyente, 2008. Art 76). Asimismo, dispone que “el derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 82). En consecuencia, los actos administrativos sin la debida motivación vulneran principios como la legalidad, la seguridad jurídica y la tutela judicial efectiva, lo que habilita su impugnación mediante los recursos legales correspondientes.

El control judicial de los actos administrativos sin motivación adecuada se ejerce mediante la interposición de recursos ante los tribunales competentes. La Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional establece que los administrados pueden presentar una acción de protección para salvaguardar derechos constitucionales vulnerados, incluyendo aquellos afectados por la falta de motivación en un acto administrativo (Asamblea Nacional, 2009, art. 6). Este mecanismo busca garantizar que las decisiones adoptadas por las autoridades estén fundamentadas en razones legales, fácticas y jurídicas claras.

En este marco, la Corte Constitucional ha reiterado en varias sentencias que la ausencia de motivación en los actos administrativos configura una vulneración al derecho al debido proceso y afecta la tutela judicial efectiva, lo que justifica la declaratoria de nulidad de dichos actos (SENTENCIA 2006-18-EP/24, 2024). Así, este órgano cumple un rol esencial en la revisión y control de constitucionalidad,

asegurando que las decisiones administrativas se ajusten a los principios constitucionales y garanticen la protección efectiva de los derechos de los ciudadanos.

Cuando un acto administrativo carece de motivación, los administrados pueden impugnarlo argumentando que la falta de fundamentación vulnera su derecho al debido proceso y otros derechos fundamentales. Los tribunales revisan si la ausencia de motivación constituye un vicio que invalida el acto administrativo. En caso de determinarse que la decisión no cuenta con una justificación suficiente, se declara la nulidad del acto y se ordena que la autoridad emita una nueva resolución debidamente motivada y así llegar a la conclusión que nos da el especialista Hernán Gómez *“Este control judicial es vital para proteger los derechos de los administrados, garantizando que las autoridades actúen conforme a los principios de legalidad, transparencia, razonabilidad y proporcionalidad, que son esenciales en la administración pública”*. (El derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de gestación en el sector público, análisis de la sentencia 593-15-EP/21 de la Corte Constitucional del Ecuador, 2022, pág. 36)

En el ámbito laboral, la falta de motivación en las decisiones administrativas adquiere una relevancia aún mayor, especialmente cuando afectan a trabajadores en situaciones de vulnerabilidad, como las mujeres embarazadas. La Constitución garantiza su estabilidad reforzada y prohíbe su desvinculación sin causa justificada. En esta línea, la Ley Orgánica de Servicio Público (2016) establece un mecanismo judicial de protección para los servidores públicos cuyos derechos hayan sido vulnerados, permitiéndoles impugnar la decisión ante los jueces competentes. En su artículo 46, se reconoce expresamente el derecho de la servidora o servidor suspendido o destituido a demandar ante la jurisdicción contencioso administrativa, pudiendo solicitar la nulidad del acto, la restitución inmediata al cargo, y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir con los intereses correspondientes (Asamblea Nacional, 2016, art. 46).

Estos preceptos configuran un régimen especial de protección que busca garantizar la estabilidad laboral y el derecho a la no discriminación, derechos fundamentales que deben ser respetados tanto en el sector público como privado. Cuando una mujer embarazada es desvinculada sin una motivación adecuada, la decisión administrativa afecta no solo su relación laboral, sino también sus derechos reproductivos y de igualdad, lo que habilita la impugnación judicial del acto y la

exigencia de una reparación integral conforme a los estándares del derecho constitucional y convencional.

En estos casos, los tribunales tienen la facultad de declarar la nulidad del despido o de cualquier acto administrativo que contravenga el principio de protección laboral reforzada. Los jueces deben examinar si la falta de motivación en la decisión constituye una vulneración directa a los derechos de la mujer embarazada, afectando su derecho al trabajo y a la no discriminación. El recurso de amparo por violación de derechos constitucionales es un mecanismo procesal fundamental que permite a la persona afectada acceder a la justicia y obtener una respuesta en un plazo razonable, especialmente cuando la motivación del acto administrativo es insuficiente o inexistente, lo que impide al administrado conocer las razones legales que justifican la medida adoptada (Asamblea Nacional, 2009, art. 88).

Además, el procedimiento judicial para impugnar la falta de motivación en una decisión administrativa no se limita únicamente al examen de legalidad del acto, sino que también puede dar lugar al establecimiento de responsabilidades frente a la autoridad que emitió dicha resolución sin la debida justificación. En este contexto, el artículo 44 de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) establece el sumario administrativo como el procedimiento mediante el cual el Ministerio del Trabajo investiga y determina la existencia de faltas administrativas graves, garantizando el debido proceso, el derecho a la defensa y el principio de favorabilidad hacia el servidor público (Asamblea Nacional, 2010, art. 44). Si, tras este proceso, se verifica que la falta de motivación fue producto de negligencia, abuso de poder o arbitrariedad, la autoridad responsable puede ser sancionada administrativamente; además, si del procedimiento surgen elementos que indiquen posibles responsabilidades civiles o penales, se remitirán los antecedentes a la Contraloría General del Estado o a los órganos jurisdiccionales competentes, según corresponda.

Los procedimientos judiciales para impugnar decisiones administrativas sin motivación adecuada constituyen una herramienta esencial para la protección de los derechos fundamentales. A través de estos mecanismos de control jurisdiccional, los ciudadanos pueden cuestionar actos arbitrarios y exigir que las decisiones adoptadas por las autoridades públicas estén debidamente justificadas, en concordancia con los principios constitucionales. El artículo 76, numeral 7, literal l de la Constitución de la República, establece que *“toda decisión que emitan las autoridades competentes*

deberá ser motivada. Se considerará que una decisión está debidamente motivada cuando explique las razones jurídicas y fácticas en que se sustenta” (Asamblea Constituyente, 2008, art. 76 núm. 7 literal l). Esta disposición reconoce la motivación como una garantía sustancial del debido proceso, pues su omisión impide a los afectados comprender, impugnar o defenderse frente a los actos que limitan sus derechos. De esta manera, la motivación no solo asegura la legalidad y racionalidad de la actuación administrativa, sino que también fortalece una gestión pública transparente y ética, en la que el ejercicio del poder se encuentra sometido a la rendición de cuentas y al escrutinio judicial.

Propuestas de mejora en las prácticas administrativas

Las prácticas administrativas en el ámbito público deben ser revisadas y mejoradas constantemente para asegurar la eficacia, la transparencia y el respeto de los derechos fundamentales de los ciudadanos, uno de los aspectos más críticos en la administración pública es la motivación de las decisiones administrativas, ya que este principio constituye un pilar fundamental en la garantía de la legalidad, la transparencia y la protección de los derechos laborales, particularmente cuando se trata de grupos vulnerables, como las mujeres embarazadas.

Para mejorar estas prácticas y asegurar una correcta aplicación del principio de motivación, es necesario adoptar un enfoque integral que abarque la normativa vigente, la capacitación continua de los funcionarios, el uso eficiente de tecnologías de información y la implementación de mecanismos de control más eficaces. La Constitución de la República del Ecuador (2008) garantiza en su artículo 18 el derecho de las personas a acceder a la información pública generada en entidades del Estado o en aquellas que manejen fondos públicos, señalando que “todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho al acceso a la información generada en entidades públicas o en las privadas que manejen fondos del Estado o realicen funciones públicas” (Asamblea Nacional, 2008, art. 18). En concordancia con este mandato, la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública establece en su artículo 1 que “la presente Ley tiene por objeto garantizar y regular el derecho de acceso a la información pública en cumplimiento de la Constitución, la ley; y, de los instrumentos internacionales ratificados por el Estado ecuatoriano” (Asamblea Nacional, 2024, art. 1). Estas disposiciones refuerzan el deber de las entidades públicas de actuar con transparencia, facilitando el control ciudadano sobre las

decisiones administrativas y promoviendo una cultura de rendición de cuentas, donde la motivación de los actos administrativos se convierte en una herramienta esencial para garantizar la legalidad, la justicia y la confianza pública.

En primer lugar, una de las medidas más urgentes es la implementación de un sistema estandarizado y accesible para la documentación de las decisiones administrativas, que garantice que cada acto administrativo esté debidamente fundamentado. Es indispensable que las autoridades públicas proporcionen justificaciones claras, detalladas y comprensibles para cada decisión tomada. Esta práctica no solo constituye una exigencia legal, sino que también representa una herramienta esencial para preservar la legalidad y la legitimidad en la administración pública.

La Constitución (2008) establece en su artículo 76, numeral 7, literal 1, que *“las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. Solo se considerará motivada una resolución cuando explique las razones por las cuales se acoge o no una pretensión, con expresa mención de los hechos y de los fundamentos de derecho en que se sustenta”* (Asamblea Nacional, 2008, art. 76.7.1). En concordancia, el Código Orgánico Administrativo dispone en su artículo 13 que *“los actos administrativos deben contener los fundamentos de hecho y de derecho que justifican la decisión adoptada”* (Asamblea Nacional, 2018, art. 13).

Este sistema debería incluir la obligación de que las decisiones administrativas estén acompañadas de un análisis exhaustivo de los hechos relevantes, las pruebas presentadas y las normas jurídicas aplicables. De esta manera, los ciudadanos podrían conocer las motivaciones que sustentan cada decisión que los afecta, fortaleciendo así la transparencia institucional, el control ciudadano y la confianza pública en las instituciones del Estado.

En paralelo a la creación de este sistema estandarizado, es esencial implementar un programa integral de capacitación y sensibilización dirigido a los servidores públicos. Este programa debe formar parte del currículo de formación continua en los diferentes niveles del servicio público, con un enfoque específico en los principios constitucionales y en la obligación de motivar adecuadamente los actos administrativos. Muchos de los errores relacionados con la falta de motivación en las

decisiones administrativas se deben a una comprensión limitada o deficiente sobre el alcance de este principio fundamental.

Los funcionarios deben tener plena conciencia de que la motivación no constituye una formalidad más, sino un pilar de la actuación administrativa que garantiza transparencia, coherencia y respeto por los derechos fundamentales. Por ello, los procesos de capacitación deben incorporar no solo el estudio normativo, sino también análisis jurisprudenciales, revisión de casos reales y herramientas prácticas que les permitan aplicar correctamente la motivación en su quehacer diario.

Esta exigencia encuentra respaldo legal en la Ley Orgánica de Servicio Público, que señala como uno de los deberes del servidor público el de “participar en los procesos de formación, capacitación y evaluación que establezca la institución y la entidad rectora de la política de talento humano en el sector público” (Asamblea Nacional, 2010, art. 23, literal q). Este mandato refuerza la necesidad de consolidar una cultura administrativa basada en el conocimiento técnico, la responsabilidad ética y el respeto a los principios constitucionales

El fortalecimiento del control interno en las instituciones públicas es fundamental para asegurar que cada decisión administrativa cumpla con los estándares legales exigidos. Para ello, resulta imprescindible que cada entidad establezca unidades especializadas de control interno, encargadas de evaluar periódicamente la motivación de los actos administrativos. Estas unidades, responsables de supervisar tanto la legalidad como la coherencia de las resoluciones, deben ser respaldadas por un marco normativo sólido. En efecto, la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado señala que “el control interno será responsabilidad de cada institución del Estado, y tendrá como finalidad primordial crear las condiciones para el ejercicio del control externo a cargo de la Contraloría General del Estado” (Asamblea Nacional, 2002, art. 6 núm. 1). Asimismo, establece que corresponde a cada entidad desarrollar normas, políticas y manuales específicos de control interno, los cuales serán supervisados por la Contraloría para verificar su pertinencia y correcta aplicación. De esta forma, se previene que actos sin motivación adecuada deriven en acciones arbitrarias, pues se detectan y corrigen fallas antes de llegar al ámbito judicial.

En cuanto a la jurisprudencia, los tribunales tienen un papel fundamental en la construcción y consolidación de una doctrina clara sobre la motivación de los actos administrativos. Las sentencias que aborden la ausencia o insuficiencia de motivación

en las decisiones administrativas deben impactar directamente en la práctica administrativa, estableciendo estándares precisos sobre qué constituye una motivación adecuada y suficiente. En este marco, la Corte Constitucional tiene la responsabilidad de interpretar y aplicar los principios constitucionales vinculados con la motivación, generando criterios que orienten a las autoridades públicas en el cumplimiento de esta obligación.

Finalmente, es crucial mejorar la transparencia en el proceso administrativo mediante la publicación periódica de las decisiones más relevantes y de las justificaciones que las sustentan. Esta transparencia no solo es un requisito legal, sino una medida esencial para promover la rendición de cuentas en el sector público. La creación de una base de datos pública que reúna todos los actos administrativos relevantes y sus motivaciones permitiría a los ciudadanos conocer en detalle las decisiones que afectan su vida laboral, económica y social. Esta base de datos también serviría como un mecanismo de control ciudadano, fomentando la participación activa en la supervisión de la administración pública y permitiendo la corrección de actos administrativos que no respeten los principios constitucionales.

CAPÍTULO II

GUÍA DE ESTUDIO DE CASO

Temática a ser abordada

La temática que se abordará se centra en la falta de motivación en las decisiones administrativas y su impacto en la protección de los derechos laborales, específicamente en el caso de las mujeres embarazadas, como se evidencia en la sentencia 2006-18-EP/24 de la Corte Constitucional. Este caso, al abordar la desvinculación de una trabajadora embarazada bajo un nombramiento provisional, resalta la importancia de la motivación adecuada en las decisiones administrativas, especialmente cuando afectan a sujetos en situación de vulnerabilidad. La sentencia se convierte en un referente clave al demostrar cómo la ausencia de justificación suficiente en la decisión administrativa puede vulnerar derechos fundamentales como la protección laboral reforzada, el derecho al debido proceso y la igualdad ante la ley.

En el caso concreto analizado en la sentencia 2006-18-EP/24, el Instituto de Economía Popular y Solidaria (IEPS) desvinculó a una trabajadora embarazada sin brindar una justificación adecuada y sin fundamentar adecuadamente su decisión. La Corte Constitucional determinó que esta falta de motivación comprometió los derechos laborales de la mujer y, en particular, su derecho a la protección laboral reforzada, garantizada por la Constitución. Este fallo no solo abordó la falta de motivación de la decisión administrativa, sino también la responsabilidad de las autoridades para garantizar la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas.

La jurisprudencia derivada de este caso se conecta directamente con la problemática central de este análisis: la necesidad de garantizar que todas las decisiones administrativas, especialmente aquellas que afectan a grupos vulnerables, estén debidamente motivadas. La Corte Constitucional, a través de esta sentencia, refuerza el principio de que la motivación es un requisito esencial para la validez de las decisiones administrativas, ya que permite a los ciudadanos conocer las razones de las decisiones que les afectan, ejercer su derecho al debido proceso y acceder a

mecanismos efectivos de control judicial. En este sentido, la sentencia 2006-18-EP/24 constituye un ejemplo paradigmático de cómo la falta de motivación en las decisiones administrativas puede dar lugar a la vulneración de derechos fundamentales y cómo la jurisprudencia constitucional busca proteger a los trabajadores frente a prácticas administrativas arbitrarias o discriminatorias.

Puntualizaciones metodológicas

La metodología que se empleará en el análisis de la Sentencia No. 2006-18-EP/24 se centra en un enfoque mixto, combinando tanto el análisis cualitativo como el normativo. En primer lugar, se utilizará el método de análisis de casos, el cual permite examinar de manera estructurada los elementos clave del caso y su impacto jurídico. A través de este enfoque, se identificarán las principales variables involucradas en el caso, tales como la falta de motivación en la desvinculación laboral de una trabajadora embarazada y las consecuencias jurídicas que ello acarrea. En este sentido, el análisis se centrará en los aspectos de derechos fundamentales, como la protección laboral reforzada para mujeres embarazadas, y cómo su vulneración afecta la estabilidad laboral y el derecho al debido proceso.

En cuanto a la fuente bibliográfica, se recurrirá a la legislación nacional e internacional relacionada con los derechos laborales y las normativas constitucionales que garantizan la estabilidad de las trabajadoras en estado de embarazo. Además, se consultarán doctrinas que analicen la motivación de decisiones administrativas y los estándares jurídicos para garantizar una adecuada fundamentación en actos que impliquen una afectación directa a los derechos fundamentales de los ciudadanos. Las fuentes que se utilizarán provienen de la biblioteca particular del investigador, la biblioteca de la Universidad Tecnológica Indoamérica, y otras instituciones académicas de renombre.

El análisis de esta sentencia también incluirá una revisión de los instrumentos jurídicos internacionales que Ecuador ha ratificado, los cuales exigen la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas, y cómo estos se relacionan con las normativas nacionales. A partir de allí, se procederá a identificar las deficiencias administrativas evidenciadas en el caso, en particular, en la motivación de la desvinculación, lo cual será correlacionado con los principios del debido proceso y la igualdad ante la ley.

La propuesta final del análisis se orientará a sugerir reformas tanto normativas como administrativas que fortalezcan los mecanismos de protección laboral de las trabajadoras embarazadas y se implemente una cultura de motivación en las decisiones administrativas, asegurando la transparencia y justicia en la administración pública.

Antecedentes del caso concreto

El caso analizado en la Sentencia No. 2006-18-EP/24 involucra la desvinculación laboral de una trabajadora embarazada, quien se encontraba bajo un nombramiento provisional en el Instituto de Economía Popular y Solidaria (IEPS). La afectación a los derechos fundamentales de la trabajadora se deriva de la falta de motivación en la decisión administrativa que resolvió su despido.

Los hechos fácticos del caso se desarrollan en el contexto de la desvinculación de una servidora pública embarazada, quien prestaba sus servicios en el mencionado instituto. La trabajadora fue despedida sin que la administración brindara una justificación clara y adecuada para su desvinculación, lo que constituyó una omisión de la motivación que la ley exige en los actos administrativos, especialmente cuando se trata de decisiones que afectan a personas en situación de vulnerabilidad, como es el caso de las mujeres embarazadas.

A pesar de la normativa que protege a las trabajadoras embarazadas, garantizándoles una protección laboral reforzada, el Instituto de Economía Popular y Solidaria no fundamentó adecuadamente la medida tomada, dejando a la trabajadora en una situación de indefensión. Esta falta de justificación en la decisión de despido afectó directamente sus derechos constitucionales, especialmente el derecho a la estabilidad laboral y el derecho a un debido proceso.

La falta de motivación en la resolución administrativa generó una afectación directa en los derechos fundamentales de la trabajadora, pues no solo se vulneró su derecho a no ser despedida de manera injustificada, sino que también se contravino su derecho a una protección especial en el empleo durante el embarazo. Esta situación derivó en la presentación del caso ante la Corte Constitucional, la cual evaluó si la falta de motivación en el acto administrativo constituía una violación a los derechos de la trabajadora, concluyendo que efectivamente dicha omisión vulneró sus derechos constitucionales.

Decisiones de primera y segunda instancia

En el caso analizado, correspondiente a la Sentencia No. 2006-18-EP/24, la resolución del conflicto pasó por varias instancias judiciales antes de llegar a la Corte Constitucional. Inicialmente, la trabajadora afectada por la desvinculación laboral presentó una acción de garantías jurisdiccionales ante un juez constitucional de primera instancia. En este nivel, la trabajadora solicitó la protección de sus derechos fundamentales, específicamente el derecho a la estabilidad laboral reforzada durante el embarazo, alegando que su despido había sido arbitrario y sin la debida justificación administrativa.

En la primera instancia, el juez no acogió los argumentos presentados por la trabajadora, por lo que esta decidió apelar la decisión ante el tribunal de segunda instancia. Sin embargo, al reexaminar los antecedentes del caso y la normativa aplicable, el órgano judicial de ese nivel tampoco emitió una resolución favorable. Ante la falta de una respuesta efectiva en ambas instancias ordinarias, la parte afectada optó por acudir a una tercera instancia mediante la interposición de una acción extraordinaria de protección ante la Corte Constitucional, con el fin de que se evaluara si, en el proceso seguido, se había producido una vulneración de derechos reconocidos por la Constitución o por instrumentos internacionales ratificados..

La Corte Constitucional, al evaluar el caso, encontró que la falta de motivación en la decisión de despido constituía una vulneración a los derechos de la trabajadora embarazada, específicamente a su derecho a la estabilidad laboral y al debido proceso. La Corte determinó que el Instituto de Economía Popular y Solidaria (IEPS) no cumplió con su obligación de motivar debidamente el acto administrativo de despido, lo que llevó a la restitución de los derechos de la trabajadora y a la declaratoria de nulidad del acto administrativo impugnado. Esta sentencia se basó en el principio de la motivación en los actos administrativos, que constituye una garantía procesal para proteger los derechos de los ciudadanos ante decisiones arbitrarias o carentes de justificación.

La Corte Constitucional, al analizar el fondo del caso, concluyó que la omisión de motivación en la decisión de desvinculación constituyó una vulneración de derechos, particularmente en lo relativo a la estabilidad reforzada de la mujer embarazada y al debido proceso. Determinó que el Instituto de Economía Popular y

Solidaria (IEPS) incumplió con su deber de justificar jurídicamente la medida adoptada, razón por la cual declaró la nulidad del acto impugnado y dispuso la restitución integral de los derechos de la afectada. En su resolución, enfatizó que la motivación de los actos administrativos es una garantía procesal que previene decisiones arbitrarias, especialmente cuando se trata de grupos protegidos por el ordenamiento jurídico. Esta sentencia, por su relevancia, constituye un precedente vinculante que consolida la doctrina sobre la obligación reforzada del Estado de proteger los derechos laborales de las mujeres gestantes y reafirma la exigencia de motivación como elemento esencial del acto administrativo conforme al artículo 76 numeral 7 en su literal l de la Constitución. (Asamblea Constituyente, 2008)

Procedimiento ante la Corte Constitucional del Ecuador

En el caso resuelto mediante la Sentencia No. 2006-18-EP/24, el procedimiento ante la Corte Constitucional se originó tras el agotamiento de las vías ordinarias por parte de la ciudadana afectada, quien había sido desvinculada de su cargo sin una justificación adecuada. Al no obtener una respuesta favorable en las instancias judiciales previas, la accionante presentó una acción extraordinaria de protección, argumentando la vulneración de sus derechos constitucionales.

En su escrito, alegó que la terminación de su relación laboral por parte del Instituto de Economía Popular y Solidaria (IEPS) contravenía el principio de estabilidad laboral reforzada, protegido en casos de embarazo, y que la decisión carecía de motivación suficiente, en abierta contradicción con la Constitución (2008) y los instrumentos internacionales ratificados por el Estado que salvaguardan los derechos de las trabajadoras gestantes.

La accionante solicitó la declaratoria de nulidad del acto de desvinculación, su inmediata reincorporación y la reparación integral por la afectación sufrida. Tras el análisis del expediente, el órgano constitucional concluyó que la entidad pública no había cumplido con el deber de motivar adecuadamente su decisión, generando una afectación directa al derecho a la igualdad, la no discriminación y la protección reforzada a la maternidad. En consecuencia, declaró la vulneración de derechos y dispuso las medidas de reparación correspondientes.

En su demanda, la trabajadora solicitó la declaración de nulidad del despido y la restitución de su empleo, alegando que la falta de motivación en la decisión administrativa constituía una violación directa de sus derechos fundamentales, como

el derecho a la igualdad, la no discriminación y la estabilidad laboral. Asimismo, pidió la reparación integral por los daños ocasionados debido a la vulneración de sus derechos.

La Corte Constitucional, al recibir la demanda, analizó si el acto administrativo de despido cumplía con los requisitos constitucionales, particularmente con el principio de motivación de las decisiones administrativas. A través de un proceso judicial exhaustivo, la Corte determinó que el IEPS no había justificado adecuadamente la desvinculación de la trabajadora, lo cual resultó en una violación de los derechos fundamentales de la misma, especialmente en relación con la protección a las trabajadoras embarazadas.

Finalmente, emitió su sentencia, ordenando la restitución de los derechos vulnerados y la nulidad del acto administrativo de despido. Asimismo, subrayó la necesidad de garantizar que todas las decisiones administrativas estén debidamente motivadas, conforme a lo establecido por la Constitución y los principios que rigen el debido proceso.

Problemas jurídicos planteados por la Corte Constitucional

En la Sentencia No. 2006-18-EP/24, la Corte Constitucional planteó varios problemas jurídicos fundamentales relacionados con la protección de los derechos laborales, especialmente de las trabajadoras embarazadas, y la obligación de motivar adecuadamente las decisiones administrativas.

Uno de los problemas más relevantes fue la falta de motivación en la decisión administrativa de desvincular a la trabajadora. La Corte subrayó que, en el ámbito de las relaciones laborales, especialmente en casos que involucran a mujeres embarazadas, las decisiones de despido deben estar plenamente motivadas, de acuerdo con lo dispuesto por la Constitución y los tratados internacionales ratificados por Ecuador. La ausencia de una motivación detallada y razonada en el acto administrativo de despido constituye una violación de los derechos fundamentales, particularmente el derecho al debido proceso y la igualdad ante la ley. La Corte se centró en la necesidad de asegurar que los actos administrativos no sean arbitrarios y se ajusten a las normas constitucionales.

Otro problema jurídico planteado fue la violación de los derechos de estabilidad laboral reforzada para trabajadoras embarazadas. El artículo 332 de la Constitución establece que las mujeres embarazadas gozan de una estabilidad

laboral especial, protegiéndolas de despidos arbitrarios durante su embarazo y hasta un tiempo después de su parto. En este caso, el despido no solo carecía de motivación, sino que también transgredía esta protección reforzada, lo que resultó en una clara vulneración de los derechos constitucionales de la trabajadora. La Corte Constitucional enfatizó que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no solo debe proteger a las trabajadoras embarazadas contra despidos, sino que también debe garantizar que, en caso de que se presente una desvinculación, esta esté debidamente fundamentada, en cumplimiento de los principios del debido proceso.

Finalmente, la Corte analizó la obligación del Estado de proteger los derechos laborales de las personas vulnerables, en especial de las trabajadoras embarazadas, y de asegurar que todas las decisiones administrativas sean transparentes, justas y razonadas. La Corte indicó que la administración pública tiene la responsabilidad de actuar con respeto hacia los derechos fundamentales de los individuos, garantizando que las medidas adoptadas sean proporcionales y basadas en una motivación clara y suficiente.

En resumen, los problemas jurídicos planteados por la Corte Constitucional en este caso están centrados en la necesidad de una adecuada motivación de las decisiones administrativas, la protección reforzada de los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas y la obligación del Estado de garantizar que los actos administrativos no vulneren derechos fundamentales, especialmente en un contexto tan delicado como el embarazo.

Argumentos centrales de la Corte Constitucional en relación al derecho objeto de análisis

En la Sentencia No. 2006-18-EP/24, la Corte se centró principalmente en el derecho laboral de las trabajadoras embarazadas y la obligación de motivar adecuadamente las decisiones administrativas, especialmente aquellas que afectan derechos fundamentales, como la estabilidad laboral. A través de esta sentencia, la Corte reafirmó la necesidad de una protección especial para las mujeres embarazadas en el ámbito laboral y subrayó la importancia de que las decisiones administrativas sean razonadas y justificadas adecuadamente para evitar arbitrariedades.

Uno de los argumentos fundamentales de la Corte fue que la falta de motivación en la desvinculación laboral de una trabajadora embarazada constituye una violación directa de sus derechos constitucionales. La Corte señaló que el artículo 332

de la Constitución establece que las trabajadoras embarazadas tienen una estabilidad laboral reforzada, que protege sus derechos frente a despidos arbitrarios durante el embarazo y un tiempo determinado después del parto. La desvinculación de la trabajadora sin una motivación adecuada contraviene este principio, ya que impide que la persona afectada conozca las razones detrás de su despido y no se le permita defender sus derechos de manera efectiva. En este sentido, la Corte sostiene que la falta de motivación viola el derecho al debido proceso, un principio constitucional que exige que todos los actos de autoridad sean debidamente justificados.

Otro argumento clave expuesto por la Corte es la necesidad de una justificación clara y razonada de las decisiones administrativas, ya que la motivación es un pilar esencial del Estado de derecho. La Corte resalta que la motivación de los actos administrativos no es un formalismo, sino una garantía de transparencia, legalidad y justicia. En el contexto del despido de una trabajadora embarazada, esta motivación no solo se refiere a la existencia de una causa legítima para la desvinculación, sino a la adecuada fundamentación que demuestre que esa decisión es compatible con los principios constitucionales de no discriminación y de protección de los derechos laborales. La Corte hace hincapié en que la ausencia de una motivación adecuada compromete la legitimidad del acto administrativo y coloca a la trabajadora en una situación de indefensión.

Además, la Corte subraya la importancia de los tratados internacionales ratificados por Ecuador en la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas. La Corte recuerda que la Constitución reconoce la supremacía de los tratados internacionales, y en este caso, el Convenio 183 de la OIT, que establece disposiciones claras sobre la protección de las trabajadoras embarazadas, refuerza la necesidad de salvaguardar la estabilidad laboral en este contexto. La Corte concluye que el despido arbitrario sin motivación adecuada viola no solo el derecho interno, sino también las obligaciones internacionales asumidas.

Finalmente, otro de los argumentos centrales de la Corte es que la protección reforzada de los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas implica que el Estado debe adoptar medidas activas para garantizar que sus derechos sean respetados y que cualquier decisión administrativa que afecte estos derechos esté debidamente fundamentada. La Corte hace énfasis en que el Estado tiene la obligación de evitar cualquier discriminación indirecta o directa contra las trabajadoras embarazadas y que

cualquier acto que las prive de sus derechos debe ser estrictamente controlado para asegurar su conformidad con los principios constitucionales y los derechos humanos.

En resumen, los argumentos de la Corte Constitucional en esta sentencia no solo subrayan la importancia de la motivación de los actos administrativos en el ámbito laboral, sino que también enfatizan la protección especial que deben recibir las trabajadoras embarazadas. El análisis de la Corte refuerza el principio de que los derechos laborales deben ser respetados de manera rigurosa, y que cualquier afectación a estos derechos, como en el caso de un despido, debe estar debidamente justificada, conforme a los principios de legalidad, igualdad y no discriminación establecidos en la Constitución.

Medidas de reparación dispuestas por la Corte Constitucional.

En la Sentencia No. 2006-18-EP/24, la Corte Constitucional dictó medidas de reparación dirigidas a subsanar la violación de los derechos fundamentales de la trabajadora embarazada afectada por el despido arbitrario y la falta de motivación en la desvinculación laboral. La Corte, al reconocer que la ausencia de motivación en la decisión administrativa constituyó una vulneración de los derechos laborales de la trabajadora, adoptó medidas específicas que tienen como objetivo restablecer sus derechos y corregir la situación generada por la arbitrariedad administrativa.

Una de las principales medidas de reparación dispuestas por la Corte fue la reinstalación de la trabajadora en su puesto de trabajo. La Corte ordenó que la persona afectada fuera reincorporada en el mismo puesto que ocupaba previamente, con las mismas condiciones laborales y beneficios que tenía antes de la desvinculación. Esta medida se basa en el principio de estabilidad laboral reforzada que protege a las trabajadoras embarazadas, garantizando que no puedan ser despedidas sin justificación válida. La reinstalación, por tanto, tiene un doble objetivo: por un lado, restaurar la situación de la trabajadora a la que tenía antes de su despido, y por otro, enviar un mensaje claro sobre la responsabilidad de las autoridades laborales en la protección de los derechos de las trabajadoras embarazadas.

Además, la Corte dispuso que, en caso de que la reinstalación no fuera posible por razones de fuerza mayor o situaciones excepcionales, la trabajadora debía recibir una compensación económica adecuada. Esta compensación, según la Corte, debe ser suficiente para garantizar que la afectada reciba una reparación integral, no solo en términos laborales, sino también en cuanto a los perjuicios materiales y

emocionales sufridos a causa del despido arbitrario. La Corte destacó la importancia de que dicha compensación sea calculada de manera justa, teniendo en cuenta no solo el tiempo de empleo de la trabajadora, sino también los efectos del despido en su estabilidad económica y en su bienestar familiar.

Otro aspecto importante de la reparación ordenada por la Corte fue la obligación del empleador de pagar los salarios caídos desde la fecha del despido hasta la fecha de reinstalación, así como los beneficios sociales que la trabajadora dejó de percibir durante ese tiempo. Esta medida busca resarcir el daño económico ocasionado por la falta de motivación en la desvinculación, que no solo afectó el empleo de la trabajadora, sino que también repercutió en su sustento económico y en su seguridad social. La Corte enfatizó que este tipo de reparación es crucial para garantizar que la afectada reciba una compensación adecuada por los perjuicios sufridos, y para asegurar que el empleador asuma su responsabilidad por el acto arbitrario de despido.

La Corte también ordenó que el Instituto de Economía Popular y Solidaria (IEPS) adoptara medidas internas para garantizar que no se repitieran situaciones similares en el futuro. Esto incluye la implementación de protocolos y procedimientos administrativos más transparentes y justificados, que aseguren que todas las decisiones de desvinculación laboral estén debidamente motivadas y no sean arbitrarias. La Corte subrayó que la protección de los derechos de las trabajadoras embarazadas no solo depende de la reparación en casos puntuales, sino también de la creación de mecanismos institucionales que prevengan la vulneración de esos derechos en el futuro.

En cuanto a la evaluación de estas medidas, se puede considerar que la Corte adoptó las medidas de reparación adecuadas para resolver el caso concreto, ya que procuraron no solo restituir los derechos laborales de la trabajadora, sino también prevenir la repetición de la violación de derechos fundamentales en el futuro. La reinstalación y la compensación económica son medidas directas que responden a la naturaleza de la vulneración sufrida por la trabajadora, y las medidas preventivas exigen la adopción de protocolos que promuevan la transparencia y la correcta motivación en las decisiones administrativas.

Sin embargo, podría señalarse que la reparación económica no siempre puede compensar por completo los daños emocionales y psicológicos causados por una situación de despido arbitrario, especialmente cuando se trata de una trabajadora

embarazada, que puede haber experimentado un alto grado de incertidumbre y estrés durante el proceso. La Corte podría haber considerado la implementación de programas de apoyo psicológico o de asesoría legal para las trabajadoras en situaciones similares.

En conclusión, las medidas de reparación dispuestas por la Corte Constitucional en este caso fueron apropiadas y reflejan una correcta interpretación de los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas, garantizando la restitución de los derechos vulnerados y buscando prevenir futuras violaciones. Sin embargo, sería valioso explorar medidas complementarias que atiendan los efectos no solo económicos, sino también emocionales y sociales del despido arbitrario.

Análisis crítico a la sentencia constitucional

a) **Importancia del caso en relación al estudio constitucional ecuatoriano.** - La Sentencia No. 2006-18-EP/24 tiene una relevancia indiscutible dentro del contexto constitucional, debido a su impacto en la protección de los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas. El caso presenta una serie de elementos que lo convierten en un hito dentro del desarrollo jurisprudencial, no solo por la complejidad que presenta, sino también por el precedente que establece en cuanto a la motivación de decisiones administrativas y la protección de derechos fundamentales.

Uno de los aspectos más destacados de este caso es la novedad en la aplicación de la normativa laboral y constitucional relacionada con el despido de trabajadoras embarazadas. La Corte Constitucional reafirma el principio de estabilidad laboral reforzada en favor de las trabajadoras embarazadas, garantizando que no puedan ser despedidas sin justificación, y mucho menos sin una motivación adecuada en las decisiones administrativas. La sentencia no solo fortalece la protección de estos derechos, sino que también establece un precedente claro para futuros casos en los que se vea vulnerada esta categoría de derechos laborales. Este aspecto es particularmente relevante dado que, aunque la ley ya reconoce este tipo de derechos, la interpretación judicial de los mismos juega un papel crucial en su efectividad. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 332)

La complejidad del caso radica en la interpretación de los derechos fundamentales de las trabajadoras embarazadas en el contexto de una desvinculación laboral sin motivación suficiente. El análisis hecho por la Corte aborda tanto las normativas nacionales, como los instrumentos internacionales de derechos humanos que protegen a las mujeres en situación de embarazo. Este enfoque integral es esencial para el entendimiento y aplicación adecuada de las leyes, especialmente cuando se trata de interpretar de manera correcta los derechos fundamentales en situaciones tan delicadas como el embarazo, que requieren una protección especial. La sentencia, por lo tanto, constituye un aporte fundamental al derecho constitucional al expandir el alcance de la protección laboral y de derechos humanos.

El impacto de esta sentencia es significativo, no solo porque afecta directamente a la trabajadora en cuestión, sino porque tiene implicaciones en la administración pública y en el sector privado. La Corte Constitucional establece de

manera tajante que la falta de motivación administrativa puede acarrear serias consecuencias jurídicas, lo que obliga a los empleadores, en especial a las entidades públicas, a ser más diligentes y responsables al momento de tomar decisiones que afecten los derechos de los trabajadores. El impacto se extiende también a las prácticas administrativas, ya que la Corte instruye a las instituciones públicas para que implementen mecanismos adecuados de motivación en sus decisiones, lo que puede resultar en un cambio positivo en la cultura organizacional en el ámbito laboral público y privado.

Además, el caso tiene el potencial de crear precedente en cuanto a la interpretación de la motivación en las decisiones administrativas. Esto tiene una gran relevancia, especialmente porque, en muchos casos, las decisiones de desvinculación laboral son tomadas sin una justificación clara o debidamente fundamentada. Al establecer un criterio firme respecto a la necesidad de motivar las decisiones que afectan derechos fundamentales, la Corte no solo responde a un caso concreto, sino que sienta las bases para la resolución de futuras disputas laborales bajo el mismo principio. Este precedente puede servir como guía para jueces y autoridades administrativas que deben asegurarse de que sus actos sean coherentes con la constitución y respeten los derechos humanos establecidos en la carta magna y en los tratados internacionales.

El caso reflejado en la Sentencia No. 2006-18-EP/24 constituye un avance importante en el estudio y protección de los derechos laborales, destacándose por su novedad, complejidad e impacto. Además de resolver una disputa específica, la Corte establece principios que deben regir en situaciones futuras, creando un precedente clave para el fortalecimiento del Estado constitucional de derechos y justicia en el país. Esto convierte al caso en un referente dentro del derecho constitucional, no solo para la protección de las trabajadoras embarazadas, sino también en la ampliación de las garantías procesales relacionadas con la motivación de decisiones administrativas.

b) Apreciación crítica de los argumentos expuestos por la Corte Constitucional.- En la Sentencia No. 2006-18-EP/24, la Corte Constitucional desarrolla una argumentación detallada y fundamentada para abordar la problemática de la desvinculación laboral de una trabajadora embarazada sin motivación adecuada. En términos generales, la Corte expone una interpretación correcta y coherente de los principios constitucionales relacionados con los derechos laborales, los cuales

protegen a las trabajadoras embarazadas, y establece un enfoque riguroso sobre la motivación de las decisiones administrativas en este ámbito. Sin embargo, es posible realizar una apreciación crítica de la argumentación, que ayudará a comprender los puntos fuertes y las posibles áreas de mejora en el análisis.

Uno de los aspectos positivos de la sentencia es el uso adecuado de las fuentes jurídicas. La Corte se apoya en una sólida base normativa, citando tanto la Constitución como los tratados internacionales ratificados por el país, en especial los que garantizan los derechos laborales y los derechos humanos de las mujeres, como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Este uso de fuentes internacionales le otorga a la decisión un carácter integrador y coherente con el marco normativo internacional. La Corte no solo fundamenta su decisión en la ley interna, sino que también toma en cuenta los principios universales que protegen a las trabajadoras embarazadas. Este enfoque es clave para mantener la coherencia y la adecuación de la sentencia a los estándares internacionales en materia de derechos humanos.

Sin embargo, la argumentación podría haber sido aún más clara en relación con el contenido práctico de la motivación administrativa. Aunque la Corte establece que la falta de motivación de la decisión administrativa vulnera los derechos fundamentales de la trabajadora, la sentencia no ofrece una guía suficientemente detallada sobre los criterios específicos que deben ser considerados al momento de fundamentar una desvinculación laboral. Si bien se hace referencia al derecho de estabilidad laboral y a la necesidad de un debido proceso, no se profundiza de manera explícita en cómo deben ser los elementos materiales y formales de la motivación, lo que puede generar incertidumbre para futuras decisiones administrativas. Un desarrollo más exhaustivo en este sentido hubiese permitido aclarar las expectativas que los empleadores deben cumplir al aplicar el principio de motivación.

Desde el punto de vista de la coherencia en la argumentación, la Corte logra conectar los hechos del caso con los principios constitucionales y los tratados internacionales de manera adecuada. La resolución es coherente al indicar que el acto de desvinculación sin justificación adecuada constituye una violación al derecho a la estabilidad laboral reforzada, un derecho reconocido expresamente en la Constitución. Sin embargo, podría haberse hecho una conexión más robusta entre los efectos sociales y emocionales del despido injustificado y la vulneración de otros derechos

fundamentales, como el derecho a la igualdad y no discriminación. Este aspecto hubiera contribuido a ofrecer una interpretación más integral de los derechos vulnerados, no limitándose únicamente a la estabilidad laboral.

En cuanto a la comprensibilidad de la sentencia, se puede señalar que, si bien la resolución es accesible y está suficientemente motivada desde el punto de vista jurídico, ciertos aspectos técnicos relacionados con la motivación administrativa pueden resultar algo complejos para los actores fuera del ámbito jurídico. En particular, la sentencia podría haber sido más explícita en cuanto a las implicaciones prácticas de la falta de motivación en la administración pública, para asegurar que las entidades responsables comprendan claramente las obligaciones que se derivan de esta resolución.

La Corte Constitucional, en la Sentencia No. 2006-18-EP/24, presenta una argumentación sólida y fundamentada, utilizando adecuadamente las fuentes legales y los principios internacionales aplicables. No obstante, la sentencia podría haber sido más clara y detallada en algunos aspectos prácticos, particularmente en cuanto a los criterios específicos que deben guiar la motivación de las decisiones administrativas en casos similares. A pesar de esto, la resolución constituye un aporte importante en la consolidación del derecho laboral y de los derechos fundamentales, especialmente en lo que respecta a la protección de las trabajadoras embarazadas y la obligación de fundamentar adecuadamente las decisiones que afectan sus derechos.

c) **Métodos de interpretación.** - En la Sentencia No. 2006-18-EP/24, la Corte Constitucional emplea principalmente el método de interpretación sistemática y el método de interpretación evolutiva para resolver el problema planteado, que tiene que ver con la falta de motivación adecuada en la desvinculación laboral de una trabajadora embarazada. Ambos métodos son apropiados para este tipo de casos, ya que permiten un análisis integral de la situación desde diferentes ángulos y en consonancia con la evolución del marco normativo y social.

En primer lugar, el método de interpretación sistemática se emplea para interpretar las disposiciones constitucionales y legales relacionadas con los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas, dentro de un sistema normativo más amplio. La Corte toma en cuenta no solo las normas internas, sino también los tratados internacionales ratificados por el país, como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), y los principios

constitucionales que protegen la igualdad y la no discriminación. La Corte interpreta estos principios de manera coherente con el sistema normativo más amplio, lo cual le permite establecer que la desvinculación de la trabajadora embarazada sin una motivación adecuada vulnera sus derechos constitucionales y tratados internacionales.

El método de interpretación evolutiva es otro de los recursos utilizados por la Corte. Este método implica que, además de la interpretación literal de las normas, se toma en cuenta su evolución histórica y el contexto social y cultural en el que se aplican. En el caso concreto, la Corte reconoce que los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas, especialmente en lo que respecta a su estabilidad laboral, deben ser protegidos con un enfoque contemporáneo que responda a la necesidad de garantizar la igualdad de género y la protección de los derechos fundamentales. Este enfoque es esencial, donde las mujeres aún enfrentan desigualdades laborales significativas, particularmente en situaciones de embarazo.

En este sentido, el uso de ambos métodos permite que la Corte no solo se base en la letra fría de la ley, sino que también se adapte a los avances sociales y a la interpretación más amplia de los derechos humanos. La aplicación de la norma constitucional y los tratados internacionales en su totalidad permite una interpretación que no queda limitada por un enfoque rígido, sino que se ajusta a los cambios sociales y a la necesidad de una protección más efectiva para las trabajadoras embarazadas.

Sin embargo, aunque los métodos empleados son apropiados, es posible que, en algunos casos, la Corte hubiera podido hacer un mayor uso del método de interpretación teleológica. Este método busca interpretar las normas según el fin o propósito para el cual fueron creadas, teniendo en cuenta las necesidades de la sociedad y los principios que subyacen a esas normas. En este caso concreto, podría haberse argumentado con mayor énfasis que la motivación adecuada en las decisiones administrativas no solo tiene un carácter técnico, sino también un propósito social fundamental: proteger la igualdad de oportunidades para las mujeres y garantizar que sus derechos no sean vulnerados debido a prejuicios o discriminación.

Los métodos de interpretación utilizados por la Corte Constitucional en la sentencia son adecuados para resolver el caso en cuestión. La interpretación sistemática y evolutiva permiten contextualizar el problema y asegurar que la resolución no se limite a una aplicación estricta de la norma, sino que también responda a la evolución del derecho y la protección de los derechos humanos. Sin

embargo, la inclusión de un análisis más profundo desde el método teleológico podría haber reforzado aún más la argumentación, destacando de manera explícita el propósito social detrás de la motivación en las decisiones administrativas y su vinculación con la protección de los derechos laborales y la igualdad de género.

d) **Propuesta personal de solución del caso.**- Como juez constitucional, mi propuesta de solución al caso planteado en la Sentencia No. 2006-18-EP/24 se centraría en un enfoque integral que aborde tanto la vulneración de los derechos de la trabajadora embarazada como la mejora de las prácticas administrativas en el ámbito laboral. Mi resolución, además de ratificar los derechos fundamentales de la trabajadora, buscaría establecer precedentes que refuercen el deber de motivación en las decisiones administrativas, especialmente aquellas que afectan a derechos tan sensibles como la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas.

Primero, consideraría que la falta de motivación en la desvinculación laboral de la trabajadora no solo vulnera el derecho a la estabilidad laboral, sino también principios constitucionales fundamentales como la igualdad y la no discriminación. Esto es crucial, ya que la desvinculación de una trabajadora embarazada sin una justificación clara y razonada puede implicar una forma de discriminación indirecta, al estar basada en su condición de embarazo, lo que refuerza la necesidad de garantizar la motivación de todas las decisiones administrativas que afecten a derechos laborales fundamentales.

En segundo lugar, reforzaría la necesidad de motivación explícita en las decisiones administrativas, en línea con el derecho al debido proceso. En este contexto, la falta de motivación adecuada no solo constituye una irregularidad administrativa, sino que también despoja a la trabajadora de la posibilidad de entender y cuestionar la decisión que se toma en su contra. En consecuencia, cualquier acto administrativo que implique una medida tan drástica como la desvinculación de un trabajador debe estar debidamente justificado con argumentos claros y razonados que no dejen espacio a la arbitrariedad.

Mi solución incluiría un reconocimiento pleno de los derechos laborales de la trabajadora a través de una orden de reinstalación inmediata en su puesto de trabajo. Esta medida sería una reparación directa a la afectación sufrida por la trabajadora, dado que la desvinculación arbitraria no solo atenta contra su estabilidad laboral, sino que también puede generar efectos económicos y sociales devastadores para ella y su

familia. Además, esta reinstalación sería acompañada de una compensación económica por los salarios caídos y otros perjuicios derivados de la desvinculación, en congruencia con el principio de reparación integral.

En cuanto al impacto institucional, propongo que la Corte ordene al Instituto de Economía Popular y Solidaria (IEPS) implementar un programa de capacitación continua para sus responsables administrativos en temas relacionados con los derechos laborales, la igualdad de género y la motivación en las decisiones administrativas. Esta capacitación debería ser obligatoria, con el objetivo de evitar que situaciones similares ocurran en el futuro, promoviendo una cultura de respeto y protección de los derechos laborales, en especial de los trabajadores en situación de vulnerabilidad, como las trabajadoras embarazadas.

Finalmente, como juez constitucional, consideraría que la Corte debería establecer un precedente vinculante sobre la obligación de motivar adecuadamente las decisiones administrativas en todos los ámbitos laborales, con especial énfasis en aquellos que involucran derechos fundamentales, como la estabilidad laboral reforzada de las trabajadoras embarazadas. Este precedente sería fundamental para garantizar la coherencia en la aplicación de la ley y la protección efectiva de los derechos laborales.

Mi propuesta de solución al caso se enfocaría en la reparación integral de la trabajadora, la mejora de las prácticas administrativas del IEPS, y la creación de un precedente jurídico que refuerce la importancia de la motivación en las decisiones que afectan los derechos fundamentales. Esta solución no solo busca reparar el daño individual, sino también contribuir a la construcción de un sistema de administración pública más justo y respetuoso de los derechos de los trabajadores.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- La falta de motivación en decisiones administrativas, especialmente en el contexto de la desvinculación laboral de trabajadoras embarazadas, representa una violación de derechos fundamentales, como la estabilidad laboral reforzada y el derecho al debido proceso. La Sentencia No. 2006-18-EP/24 ejemplifica claramente cómo la ausencia de justificación en la toma de decisiones puede tener consecuencias jurídicas significativas, afectando no solo los derechos laborales, sino también el bienestar social y económico de las personas involucradas.
- El principio de motivación, consagrado en la normativa, es esencial para garantizar que las decisiones administrativas no sean arbitrarias ni discriminatorias. En el caso analizado, se evidencia que el no cumplimiento de este principio conlleva a la vulneración de derechos laborales fundamentales, y la Corte Constitucional acertó al señalar la importancia de un acto administrativo motivado para asegurar la transparencia y la equidad en la toma de decisiones laborales.
- La Corte Constitucional desempeñó un rol crucial en la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas al identificar y sancionar la falta de motivación en decisiones administrativas. Sin embargo, el análisis de este caso resalta la necesidad urgente de fortalecer los mecanismos de control y supervisión para garantizar que los derechos laborales sean respetados de manera efectiva y que los principios constitucionales sean aplicados de forma rigurosa en todos los ámbitos de la administración pública.

Recomendaciones

- Se recomienda que las instituciones públicas y privadas encargadas de la toma de decisiones administrativas refuercen la capacitación de su personal en materia de derechos laborales, motivación de decisiones y la obligación de respetar la estabilidad laboral de trabajadores en situación de vulnerabilidad, como las trabajadoras embarazadas. Esto contribuiría a prevenir futuras violaciones de derechos y fortalecería la justicia laboral.
- Es crucial que el Estado establezca mecanismos de seguimiento más rigurosos para asegurar que las decisiones administrativas sean debidamente motivadas y que los derechos laborales, especialmente los de las trabajadoras embarazadas, sean protegidos

en todos los niveles. Esto incluye la creación de protocolos estandarizados para la justificación de medidas como la desvinculación laboral, con énfasis en el respeto a los derechos fundamentales.

- Para garantizar una mayor efectividad en la protección de derechos laborales, se recomienda que la Corte Constitucional continúe ejerciendo su rol de control, emitiendo sentencias claras que refuercen el cumplimiento del principio de motivación en la administración pública. Además, sería beneficioso crear un sistema de jurisprudencia vinculante que obligue a los organismos públicos a cumplir estrictamente con las normativas que resguardan los derechos de los trabajadores, contribuyendo así a la justicia laboral en el país.

BIBLIOGRAFÍA

- Álava, M. J., Delgado, A. M., & Moreria, V. A. (25 de Julio de 2024). *Análisis de las normas y acciones legales en casos de despido laboral de trabajadoras embarazadas*. Obtenido de Revista Lex: <https://revistalex.org/index.php/revistalex/article/view/272/656>
- Arias, M. C., & Armijos, M. G. (28 de Junio de 2021). *La instrumentalización del despido ineficaz como garantía del derecho al trabajo. Estudio en Machala, Ecuador*. Obtenido de Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/532/672>
- Asamblea Constituyente. (25 de Julio de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Obtenido de Vlex: <https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:EC,EA/constitucion/WW/vid/631446215>
- Asamblea Nacional. (16 de Diciembre de 2005). *CODIGO DE TRABAJO*. Obtenido de Suplemento Nro 167: <https://www.zonalegal.net/index.php?mod=doc&id=2387>
- ASAMBLEA NACIONAL. (22 de Octubre de 2009). *LEY ORGANICA DE GARANTIAS JURISDICCIONALES Y CONTROL CONSTITUCIONAL*. Obtenido de Registro Oficial Suplemento 52: https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ecu_org2.pdf
- Asamblea Nacional. (6 de Octubre de 2010). *LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO*. Obtenido de Suplemento 294: <https://www.zonalegal.net/index.php?mod=doc&id=6092>
- Asamblea Nacional. (28 de Marzo de 2016). *LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP*. Obtenido de Registro Oficial Suplemento 294: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAAb.pdf
- Asamblea Nacional. (29 de Mayo de 2024). *LEY ORGÁNICA DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA*. Obtenido de <https://www.zonalegal.net/index.php?mod=doc&id=22333>
- Benítez, F. R. (17 de Enero de 2000). *Embarazo, Parto y Puerperio*. Obtenido de DIRECCIÓN DE LA PUBLICACIÓN: https://www.repositoriosalud.es/bitstream/10668/586/5/EmbarazoPartoPuerperio_Recom_2ed_2006.pdf
- Calle, W. A., Zúñiga, A. E., Vega, Y. G., & Carrillo, W. G. (2020 de Febrero de 1). *Derecho a la igualdad entre mujeres embarazadas, durante el periodo de lactancia*. Obtenido de Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores: <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2120/2175>
- Camacho, K. J. (Mayo de 2024). *La efectividad de las normas laborales en la protección de mujeres embarazadas en la ley orgánica del servicio público del ecuador (LOSEP) y su impacto en la*

- prevención de la vulneración de derechos laborales*. Obtenido de Repositorio Digital Uniandes: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/17764>
- Carrera, V. A., & Zurita, A. C. (Mayo de 2023). *EL DESPIDO INEFICAZ RESPECTO A LAS MUJERES EMBARAZADAS EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA*. Obtenido de Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas: <https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778123030.pdf>
- Corral-Calderón, G. X., Gómez-Rodríguez, L., & Córdova-Díaz, M. J. (1 de Enero de 2024). *Garantías laborales para mujeres embarazadas: perspectiva de género y protección reforzada desde la formación universitaria*. Obtenido de Vol. 3 Núm. 1 (2024): Aportaciones relacionadas con el enfoque del Modelo Educativo de la Nueva Escuela Mexicana: <https://pablolatapisarre.edu.mx/revista/index.php/rmiie/article/view/74/64>
- CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR. (13 de Marzo de 2024). *SENTENCIA 2006-18-EP/24*. Obtenido de EL PLENO DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR: http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYw1pdGUuLCB1dWlkOic1MWI4MGM3MC00ZDg5LTRmYzItYTZkYi1jM2YzZmYzNjExODMucGRmJ30=
- Dimitri, V. B., & Bonifaz Berrones, J. C. (Octubre de 2020). *La estabilidad laboral reforzada en mujeres embarazadas o en periodo de lactancia en el sector público y el derecho a la igualdad*. Obtenido de UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/11697>
- Eudoro, R. O., & Janneth, C. S. (22 de Diciembre de 2022). *La protección de los derechos laborales de la mujer embarazada o en período de lactancia, en el sector público*. Obtenido de UNACH: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10223>
- Fajardo, A. P., & Torres, V. M. (1 de Enero de 2023). *La garantía de motivación desde la línea jurisprudencial de la Corte Constitucional Ecuatoriana*. Obtenido de Revista Metropolitana De Ciencias Aplicadas: <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/500/496>
- Farfán, J. E. (Enero de 2021). *DERECHO A LA DEFENSA EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO*. Obtenido de Revista Científica, Cultura, Comunicación y Desarrollo: <https://scholar.archive.org/work/ywf4wzs7jjg33173iwo5augbku/access/wayback/https://rccd.ucf.edu.cu/index.php/aes/article/download/303/328/>
- Fernando, F. B., & Jair, C. C. (Mayo de 2024). *La efectividad de las normas laborales en la protección de mujeres embarazadas en la ley orgánica del servicio público del ecuador (LOSEP) y su impacto en la prevención de la vulneración de derechos laborales*. Obtenido de UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/17764>
- Gancino, Á. V., & Rodríguez, F. P. (15 de Octubre de 2024). *La terminación de nombramientos provisionales de mujeres embarazadas y sus derechos constitucionales*. Obtenido de

Universidad Nacional de Chimborazo: <https://www.revista-imaginariosocial.com/index.php/es/article/view/253/435>

- Guevara, M. E. (1 de Octubre de 2020). *La mujer embarazada y sus derechos laborales en Ecuador*. Obtenido de Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.: <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2432/2477>
- José, L. B., & Christian, M. P. (21 de Abril de 2021). *El derecho al trabajo en la protección especial a las mujeres embarazadas en el Ecuador, a partir de la Jurisprudencia Constitucional Ecuatoriana: Análisis de la sentencia 108-14-ep/20*. Obtenido de UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA “INDOAMÉRICA”: <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/2439>
- López, L. M., Floril, M. P., & Daul, D. F. (Enero de 2023). *EL DESPIDO INEFICAZ*. Obtenido de Universidad Metropolitana. Ecuador: <https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778122003.pdf>
- Lucia, V. T., & Santiago, C. P. (Julio de 2021). *La estabilidad laboral reforzada en ecuador, una garantía para las víctimas de riesgos del trabajo*. Obtenido de UNIVERSIDAD REGIONAL AUTONOMA DE LOS ANDES: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/13640>
- Maldonado, S. O., & Vicuña, D. F. (6 de Enero de 2021). *El Derecho Constitucional a la Motivación: Línea Jurisprudencial de la Corte Constitucional, a partir del año 2019*. Obtenido de Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria): <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/339/605>
- Maricela, B. S., & Elizabeth, P. D. (10 de Enero de 2023). *La estabilidad laboral de las mujeres en estado de gestación frente al debido proceso. Análisis del caso 593-15-EP/21*. Obtenido de Universidad Tecnológica Indoamérica: <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/5219>
- Mauricio, P. L., & Sebastián, M. C. (Mayo de 2020). *Análisis de la sentencia No. 375-17-sep-cc de la Corte Constitucional Ecuatoriana en lo referente al principio de estabilidad laboral reforzada de personas con enfermedades catastróficas*. Obtenido de Universidad Tecnológica Indoamérica: <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/2156>
- Medina, K. P. (7 de Agosto de 2023). *La estabilidad reforzada de las servidoras públicas en estado de gravidez, periodo de maternidad y lactancia en el Ecuador dentro del régimen de la LOSEP*. Obtenido de Universidad de Cuenca: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/42604>
- Montoya, E. P., & Jaramillo, D. C. (3 de Agosto de 2021). *Vulneración de derechos laborales a mujeres gestantes y su afectación a los principios constitucionales de igualdad y no discriminación en Ecuador*. Obtenido de Repositorio Institucional UTPL: https://dspace.utpl.edu.ec/visorHub/?handle=20.500.11962_28108
- Montoya, F. S., Velázquez, M. R., Carrillo, K. A., & Toctaquiza., Y. E. (10 de Diciembre de 2020). *Acceso a la justicia en casos de despido ineficaz a mujeres embarazadas*. Obtenido de Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas. : <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8965193.pdf>

- Montoya, G. L., & Vázquez, M. A. (25 de Septiembre de 2020). *Terminación de la relación laboral: la figura jurídica del Visto Bueno y su impugnación en Ecuador*. Obtenido de La Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO: https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/892/1094
- Morales, H. P., & Valle, R. V. (24 de Noviembre de 2023). *Alcance de la sentencia 1158-17-EP/21 de la Corte Constitucional y la garantía de la motivación en los actos administrativos*. Obtenido de Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo.: <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/11969/1/Quizhpe%20Valle%2c%20R.%20%282023%29%20Alcance%20de%20la%20sentencia%201158-17-EP%2021%20de%20la%20Corte%20Constitucional%20y%20la%20garant%3%ada%20de%20la%20motivaci%3%b3n%20en%20los%20actos%20administ>
- Moya, D. F. (29 de Octubre de 2021). *La protección legal a las mujeres embarazadas como grupo de atención prioritario*. Obtenido de Sociedad & Tecnología: <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/176/465>
- Naciones Unidas. (16 de Diciembre de 1966). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. Obtenido de Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI): <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>
- Naciones Unidas. (18 de Diciembre de 1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Obtenido de Asamblea General en su resolución 34/180: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- Núñez, J. L., & Chávez, A. G. (5 de Julio de 2024). *La estabilidad laboral en el sector público y el nombramiento provisional. Análisis del caso, 226-18-SEP-CC*. Obtenido de DSpace Universidad Indoamerica: <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/7298>
- Núñez, J. L., & Yanchatipan, K. G. (31 de Octubre de 2023). *El criterio de motivación emitido por la Corte Constitucional frente a los actos administrativos*. Obtenido de DSpace Universidad Indoamerica: <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/6086/1/RAMON%20YANCHATIPAN%20KAREN%20GIOMAYRA.pdf>
- Ochoa, M. E. (Octubre de 2019). *Derechos de los grupos de atención prioritaria*. Obtenido de UTPL: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=TdSfDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA69&dq=derechos+de+mujeres+embarazadas+en+ecuador&ots=p6g23H3CHs&sig=HJiGXGNrFiN-lTn9aX1JacJroDo#v=onepage&q=derechos%20de%20mujeres%20embarazadas%20en%20ecuador&f=false>
- OEA. (22 de Noviembre de 1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. Obtenido de Gaceta Oficial No. 9460: 55

- https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf
- OIT. (15 de Junio de 2000). *C183 - Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)*. Obtenido de OIT:
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183
- Pallares, J. S. (Julio de 2021). *La estabilidad laboral reforzada en Ecuador, una garantía para las víctimas de riesgos del trabajo*. Obtenido de Repositorio Digital Uniandes:
<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/13640>
- Pérez, K. G., & Cepeda, S. M. (Agosto de 2019). *Acción de protección en contra del Ministerio de Inclusión Económica y Social por la terminación del contrato de una mujer en período de lactancia*. Obtenido de Biblioteca Digital Especializada de la Defensoría del Pueblo:
<https://repositorio.dpe.gob.ec/handle/39000/2767>
- Ricaurte, C. (1 de Enero de 2023). *Derecho a la motivación*. Obtenido de Revista Cálamo:
<https://revistas.udlapublicaciones.com/index.php/RevistaCalamo/article/view/39/53>
- Rodrigo, B. G., & Janeth, C. H. (12 de Septiembre de 2022). *El derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de gestación en el sector público, análisis de la sentencia 593-15-EP/21 de la Corte Constitucional del Ecuador*. Obtenido de DSpace JSPUI:
<https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/4916>
- Ruiz, R. S. (Mayo de 2019). *Las garantías constitucionales y el derecho a la motivación en los actos administrativo*. Obtenido de Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Carrera de Derecho:
<https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/c4a03a13-bc69-497e-b77f-b516f4a1707d/content>
- Salcedo, E. d., & Mayorga, R. R. (29 de Junio de 2021). *El derecho al debido proceso en la garantía de la motivación, análisis de la sentencia 005-17-sep-CC*. Obtenido de DSpace Universidad Indoamerica:
<https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/2441/1/TRABAJO%20222%20MADEC%204%2c%20RICARDO%20RAFAEL%20JARRIN%20MAYORGA.pdf>
- Sánchez, J. E., Espinosa, J. L., Espinosa, J. H., & Espinosa, V. A. (Diciembre de 2019). *La igualdad de la mujer y el derecho al trabajo en Ecuador*. Obtenido de Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7049448.pdf>
- Solis-Miranda, D. F., Guapi-Obando, G. J., Aluisa-Armas, N. A., & Molina-Noguera, T. C. (30 de Abril de 2024). *Impacto de la Sentencia No. 2006-18-EP/24 en la Estabilidad Laboral de los Funcionarios Públicos en Ecuador: Un Análisis de los Efectos en los Nombramientos Provisionales y Contratos Ocasionales*. Obtenido de Código Científico Revista de

- Investigación, Vol. 5 Núm. E3 (2024): Navegando por el Futuro de la Interacción Científica: <https://revistacodigocientifico.itslosandes.net/index.php/1/article/view/362>
- Solórzano-Rodas, J. S., Narváez-Zurita, C. I., Pozo-Cabrera, E. E., & Erazo-Álvarez, J. C. (Junio de 2020). *Análisis de la regulación del período de lactancia en el Ecuador*. Obtenido de Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7408549.pdf>
- Tene, C. P., & Ordóñez, M. D. (16 de Diciembre de 2021). *NOMBRAMIENTO PROVISIONAL Y GARANTÍA DE MOTIVACIÓN DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS*. Obtenido de Debate Jurídico Ecuador: <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/DJE/article/view/2545/1864>
- Teodoro, G. A., & Adrián, A. R. (Enero de 2024). *El principio de estabilidad laboral reforzada en el Derecho Ecuatoriano: protección de los derechos laborales de trabajadores vulnerables*. Obtenido de Universidad del Azuay: <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/14634>
- Unidas, N. (10 de Diciembre de 1948). *La Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Obtenido de (Resolución 217 A (III): <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Vásconez, A. I., & Negrete, E. P. (Marzo de 2023). *Los derechos laborales de la mujer embarazada y madre lactante en el Ecuador: Un estudio de alcance*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Internacional SEK Ecuador: <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4979/1/Hern%c3%a1ndez%20Negrete%20Esthefanny%20Paola%20.pdf>
- Velasco, J. P., & Quintanilla, F. H. (11 de Mayo de 2021). *El derecho al trabajo para grupos de atención prioritaria y la tutela judicial efectiva, análisis de la sentencia nro. 072-17-sep-CC*. Obtenido de Ambato: Universidad Tecnológica Indoamérica: <http://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/2436>
- Yugsi, M. d., & Jaén, C. E. (10 de Mayo de 2021). *Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano*. Obtenido de Cien., ISSN: 2477-8818: <file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-AnalisisDelEstadoActualDeLaEstabilidadLaboralRefor-8229672.pdf>
- Zambrano, M. Y., Ramírez, X. A., & Chancay, R. J. (15 de Agosto de 2021). *Relevancia de la motivación en actos administrativos y su incidencia en el control de legalidad*. Obtenido de Repositorio Institucional de la Universidad San Gregorio de Portoviejo: <http://repositorio.sangregorio.edu.ec/bitstream/123456789/2124/1/2021-MDER-0052.pdf>
- Zuñiga, A. E., & Vega, Y. G. (Agosto de 2019). *Consideraciones sobre el derecho a la igualdad de la mujer embarazada o en el periodo de lactancia en el ámbito laboral público y privado*. Obtenido de Repositorio Digital Uniandes: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/10459/1/PIUSDAB070-2019.pdf>

Zurita, A. C., & Lema, D. S. (29 de Junio de 2024). *La terminación unilateral de la relación laboral en el sector público frente a la protección especial de las mujeres embarazadas. Análisis del Caso No. 593-15-EP/21*. Obtenido de Ambato: Universidad Tecnológica Indoamérica: <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/7302/1/SANISACA%20LEMA%20DIANA%20SOLANGE.pdf>